

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

VARUSMIESJOHTAJAN SOSIAALISEN TOIMINTAKYVYN JA SOSIAALISEN PÄÄOMAN KEHITTYMINEN JOHTAJAKAUDELLA

Pro gradu -tutkielma

Yliluutnantti

Anton Grabar

Sotatieteiden maisterikurssi 7

Ilmasotalinja

Huhtikuu 2018

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi Sotatieteiden maisterikurssi 7	Linja Ilmasotalinja
Tekijä Yliluutnantti Anton Grabar	
Tutkielman nimi VARUSMIESJOHTAJAN SOSIAALISEN TOIMINTAKYVYN JA SOSIAALISEN PÄÄOMAN KEHITTYMINEN JOHTAJAKAUDELLA	
Oppiaine johon työ liittyy Sotilaspedagogiikka	Säilytyspaikka Kurssikirjasto (MPKK:n kirjasto)
Aika Huhtikuu 2018	Tekstisivuja: 67 Liitesivuja: 9
TIIVISTELMÄ <p>Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää varusmiesjohtajien sosiaalisen toimintakyvyn sekä sosiaalisen pääoman kehittymistä heidän johtajakautensa aikana. Tutkimus rajautui koskemaan yhtä Puolustusvoimien perusyksikköä sekä valitun yksikön varusmiesjohtajien johtajakautta keväällä 2017. Tutkimusongelmaa lähestyttiin kolmella pääkysymyksellä. Kunkin pääkysymyksen ympärille rakennettiin oma teemahaastattelu, jolla pyrittiin saamaan vastauksia asetettuihin tutkimuskysymyksiin sekä tutkimusongelmaan.</p> <p>Menetelmältään tutkimus toteutettiin aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä, jossa on fenomenografinen tutkimusote. Tutkimuksen aineisto syntyi tutkimushenkilöille tehdyistä teemahaastatteluista, jotka ennen tulosten julkaisua analysoitiin. Vaikka itse tutkimus on aineistolähtöinen, haastattelujen rakenteeseen ja teema-alueiden sisältöön vaikuttivat myös teoria sekä aikaisempi tieteellinen tutkimus aiheeseen liittyen. Tutkimuksen tulokset esitellään omana päälukuna sisältäen analyysimenetelmän tarkemman käytön ennen varsinaisia tuloksia. Jokaisen tutkimuskysymyksen tulokset esitellään omana alalukuna. Teemahaastattelujen rungot kysymyksineen ovat lukijalle nähtävissä tutkimuksen liitteissä.</p> <p>Käsitteenä sosiaalinen toimintakyky koettiin vuorovaikutustaitoihin pohjautuvana kykyinä, jonka avulla on mahdollista saavuttaa hyötyä päivittäisessä varusmiesjohtajan työssä. Sen kehittämisessä keskiöön nousivat Puolustusvoimien tarjoama kokemus sekä laadukas palaute. Sosiaalisen pääoman näkökannalta tutkimuksessa nousi esiin ihmisten välinen luottamus toisiinsa organisaation sisällä sekä luottamuksen avulla syntyneet suhteet.</p> <p>Mahdolliset jatkotutkimusaiheet voivat liittyä käsitteiden osalta yhteisön koheesioon, siihen vaikuttaviin arvoihin, normeihin sekä kokemuksen tuomiin hyötyihin. Tutkimusongelmia voisivat olla esimerkiksi käyttäytymisen tiedostamaton ulottuvuus osana sosiaalista yhteisöä tai sotilasjohtajan identiteetin ja ihmiskuvan vaikutus alaisiin.</p>	
AVAINSANAT <p>Sotilaan toimintakyky, sosiaalinen toimintakyky, sosiaalinen pääoma, ryhmänjohtaja, apukouluttaja</p>	

VARUSMIESJOHTAJAN SOSIAALISEN TOIMINTAKYVYN JA SOSIAALISEN PÄÄOMAN KEHITTYMINEN JOHTAJAKAUDELLA

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	1
1.1 Tarve tutkimukselle	2
1.2 Tutkimuksen rajaukset ja viitekehys	3
1.3 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset	5
1.4 Tutkimuksen keskeiset käsitteet	7
2 METODOLOGIA	9
2.1 Tutkimuksen ontologinen erittely	9
2.2 Tutkimuksen suhde epistemologiaan	10
2.3 Fenomenografinen tutkimusote	11
2.4 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi	13
2.5 Aineistona teemahaastattelut	16
3 TUTKIMUKSEN TEORIA JA TOTEUTUS	19
3.1 Sosiologian ja organisaatiokulttuurin kautta tutkimukseen	19
3.2 Sotilassosiologia asevoimissa	22
3.3 Sosiaalisen toimintakyvyn määrittelyä	23
3.4 Sosiaalisen pääoman käsite osana tutkimusta	25
3.5 Aikaisempi tutkimus aiheeseen liittyen	27
3.6 Tutkimuksen toteutus	30
4 TUTKIMUSTULOKSET	33
4.1 Aineiston analyysi, kuinka tutkimustuloksiin päästiin	33
4.2 Varusmiesjohtajan sosiaalinen toimintakyky	36
4.3 Sosiaalisen toimintakyvyn kehittyminen johtajakaudella	45
4.4 Sosiaalinen pääoma tulevaa elämää varten	51
5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA DISKUSSIO	59
5.1 Tutkimuksen johtopäätökset	59
5.2 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti	62
5.3 Työn tuoma oppi tutkijalle	64
5.4 Lähtökohtia jatkotutkimukselle	65
5.5 Yhteenveto ja loppusanat	67
6 LÄHDELUETTELO	68
7 LIITTEET	1

VARUSMIESJOHTAJAN SOSIAALISEN TOIMINTAKYVYN JA SOSIAALISEN PÄÄOMAN KEHITTYMINEN JOHTAJAKAUDELLA

1 JOHDANTO

Suomessa sotilaallinen maanpuolustus on kaikkien yhteinen asia. Maanpuolustuskorkeakoulun englanninkielien opettajan, Tommi Tikan sanoin tämä voidaan kiteyttää siten, että yhteiskunnassamme sotamies on jokamies. Sotajoukko koostuu siis sotamiehistä tai naisista, joilla on toimintakykyä yksilöinä, josta syntyy suorituskkyä joukkona. Sotatieteellisessä toimintakyvyn tutkimuksessa sen on nähty koostuvan neljästä eri osa-alueesta. Nämä osa-alueet ovat fyysinen, psyykinen, sosiaalinen sekä eettinen (Toiskallio 1998, 27). Kaikilla edellä mainituilla osa-alueilla on yhtymäpintaa toisiinsa, ja kaikkia osa-alueita tarvitaan sotilaan työssä tehtävästä riippumatta. On kuitenkin huomioitava, että sotilaan erilaisissa tehtävissä myös toimintakyvyn eri osa-alueiden painotus vaihtelee. Tässä tutkimuksessa tutkitaan sosiaalista toimintakykyä, sen kehittymistä varusmiesten johtajakauden aikana sekä varusmiespalveluksen tuottamaa sosiaalista pääomaa.

Sotatieteiden tohtori Olli Harinen nostaa teoksessaan (2010, 20) esiin sen, että hyvä jätkä pärjää aina. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että se johtaja, jota alaiset arvostavat ja jonka joukkoon muodostuu hyvä me-henki, pärjää vaikeimmissakin kriisitilanteissa. Tämän perusteella voidaan sanoa, että johtajan tulos sotilaana ei ole pelkästään riippuvainen johtajan ammatillisista valmiuksista, vaan esiin nousevat myös hänen vuorovaikutustaitonsa toimia oikein erilaisissa tilanteissa erilaisten ihmisten kanssa.

Rauhan aikana sotilasjoukon suorituskkyä mitataan erilaisilla mittareilla, jotka perustuvat Puolustusvoimien suorituskkyvaatimuksiin. Nämä suorituskkyvaatimukset eivät kuitenkaan mittaa joukon tyytyväisyyttä omaan johtajaansa tai hänen toimintatapaansa. Ne eivät myöskään kerro sitä, millainen ilmapiiri joukon sisällä on. Tähän ilmapiiriin syntyy johtajalla ja hänen sosiaalisilla valmiuksillaan erilaisissa tilanteissa on keskeinen vaikutus. Tutkimuksen avulla pyritään määrittämään ja kehittämään sitä hyvää johtajaa, jolla alaisenaan on tyytyväisiä ja motivoituneita sotamiehiä, tai kuten englanninkielien opettajani sanoisi, jokamiehiä.

1.1 Tarve tutkimukselle

Keskeisin tarve tutkimukselle tutkijan näkökannalta katsottuna syntyi syystä, että tutkittavaa aihetta on suomalaisessa sotatieteessä tutkittu vähän varusmiesten kokemusten näkökulmasta. Toinen merkittävä seikka tutkimuksen tarpeelle oli sosiaalisen toimintakyvyn merkityksen korostuminen orgaanisesti Puolustusvoimissa. Tämä ilmenee muun muassa 1.1.2015 voimaan astuneessa Puolustusvoimien henkilöstöstrategiassa (HESTRA) useaan otteeseen.

Valtiomme puolustuksen tulevaisuuden voidaan sanoa jatkossakin olevan nuorissa, jotka yleiseen asevelvollisuuteen perustuvassa puolustusratkaisussamme koulutetaan sodan ajan tehtäviin. Osana tämän koulutuksen kokonaisuutta varusmiesten sosiaalisia taitoja kehitetään pienryhmäkoulutuksessa palveluksen aikana. Miehistökoulutuksessa koulutettaville painotetaan yhteistoiminnan merkitystä sekä vastuuta keskinäisestä huolehtimisesta oman partion ja ryhmän jäsenenä. Johtajakoulutuksen (AU- & RU-kurssi) suorittaneille korostetaan ihmisen yksilöllistä kohtaamista, luottamuksen rakentamista sekä alaisista huolehtimisesta osana hyvää johtajuutta. Koulutettavista tulee palveluksen jälkeen reserviläisiä, jotka ovat Puolustusvoimien suurin henkilöstövoimavara. (Puolustusvoimat henkilöstöstrategia 2015, HESTRA 18–19).

Puolustusvoimien voidaan sanoa organisaationa tuottavan pääomaa myös tulevaisuutta varten koko suomalaiselle yhteiskunnalle. HESTRA:n (2015, 19) mukaan varusmiespalvelus kasvat-
taa sotilaita, jotka ymmärtävät maanpuolustuksen oikeutuksen ja kykenevät siten tekemään eettisesti oikeita valintoja ja päätöksiä. Varusmieskoulutuksen tuomassa kasvatuksessa korostuu siis ihmisarvo, erilaisuuden ymmärtäminen, yksilön kunnioitus sekä vastuuntunto.

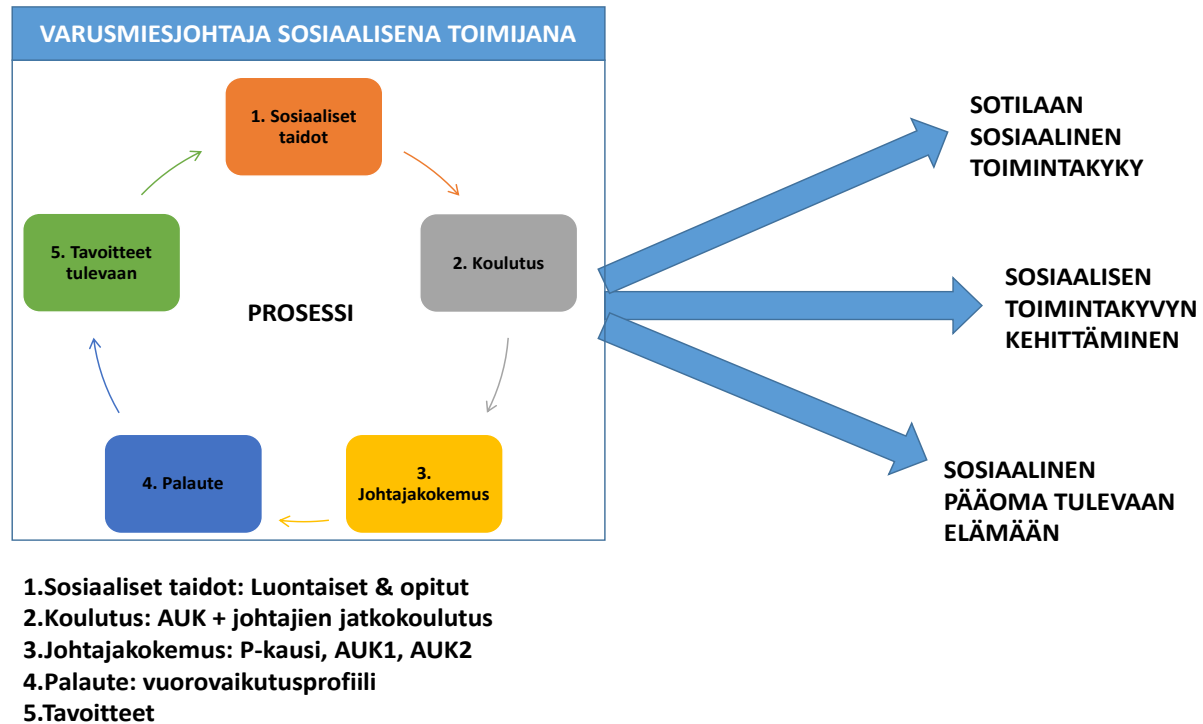
Voidaan myös sanoa, että palveluksessa henkilöiden sosiaaliset ja vuorovaikutustaidolliset valmiudet korostuvat. Edellisessä kappaleessa viitattiin ainoastaan Puolustusvoimien henkilöstöstrategian varusmieskoulutusta koskeviin asioihin. Asialla on kuitenkin luonnollinen jatkumo, sillä varusmiespalveluksen suorittamista pidetään alimpana pakollisena hakukriteerinä haettaessa sotilaana töihin tai kouluihin Puolustusvoimien organisaatiossa. Täten saamme kouluttajina lopulta oman koulutustuloksemme peilikuvan tulevaisuuden työkavereiksemme.

1.2 Tutkimuksen rajaukset ja viitekehys

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kuinka varusmiesjohtajat ymmärtävät sosiaalisen toimintakyvyn käsitteenä sekä sen vaikutuksen omassa sotilasjohtamisessaan rajatussa ympäristössä. Hirsijärven, Remeksen ja Sajavaaran (2016, 77–80) mukaan aihetta rajatessa on tärkeää huomioida, että tutkimus on toteutettavissa kohtuullisessa ajassa ja siitä on saatavissa tarpeeksi tietoa. Hyvään rajaukseen kuuluu lisäksi mm. se, että tutkimus on mahdollista toteuttaa, kun otetaan huomioon taloudelliset tekijät sekä tutkimuksen kohteeksi aiotut henkilöt.

Aineiston rajaaminen mahdollisimman tarkasti on onnistuneen tutkimuksen peruslähtökohta eikä sen rajaaminen vaikuta tutkimuksen käytettävyyteen eri toimintaympäristöissä (Eskola & Suoranta 2005, 64–65). Toimintaympäristön osalta tämä tutkimus rajattiin koskemaan yhtä Puolustusvoimien perusyksikköä, Ilmavoimien Aliupseerikoulua. Tutkimuksen aikana seurattiin tutkittavien ryhmänjohtajien sekä apukouluttajien sosiaalisen toimintakyvyn kehittymistä eri johtajakasojen aikana. Henkilörajausten osalta tutkimukseen valittiin henkilöt, jotka palvelivat koko johtajakautensa ajan tutkittavassa perusyksikössä.

Tutkittavat henkilöt olivat Ilmasotakoulun saapumiserän 2/16 varusmiehiä, ja tutkittava ajanjakso oli heidän oma johtajakautensa tammikuusta 2017 kesäkuuhun 2017. Johtajakausi oli kestoaltaan 6kk ja koostui kolmesta 7-8 viikon johtajakasosta joita olivat peruskoulutuskausi, AUK-1 (aliupseerikurssin ensimmäinen vaihe), sekä AUK-2 (aliupseerikurssin toinen vaihe). Peruskoulutuskaudella tutkimushenkilöt toimivat ryhmänjohtajina, AUK-1 ja AUK-2 jaksoilla apukouluttajina. Heillä kaikilla oma johtajakoulutus pohjautui Ilmavoimien Aliupseerikoulun aliupseerikurssiin, jonka he suorittivat syksyllä 2016, sekä johtajakauden aikana annettuun yhteiseen johtajien jatkokoulutukseen. Heidän toimivaltansa läpi johtajakauden oli siis sama (ryhmänjohtaja), mutta aliupseerikurssin aikana heidän asiantuntijuutensa korostui oman koulutushaaransa mukaisissa tehtävissä. Tästä johtuen, vaikka he olivat ryhmänjohtajia koulutukseltaan, niin heidän roolinsa oli olla ryhmänjohtajan lisäksi apukouluttaja nuoremmalle aliupseerikurssille oman johtajakautensa aikana.



Kuva 1. Tutkimuksen viitekehys

Tämän tutkimuksen viitekehyksellä pyritään selventämään lukijalle yllä olevan kuvan avulla tutkimustilannetta sekä hahmottamaan varusmiesjohtajaa sosiaalisena toimijana. Kuvan mukaisesti varusmiesjohtaja on yksilö, joka omaa erilaisia sosiaalisia taitoja. Näitä taitoja voivat olla luontaiset taidot sekä opitut taidot. Sosiaalisia taitoja omaavaa henkilöä ruokitaan Puolustusvoimien johtajakoulutuksella ja – kokemuksilla, joiden avulla Puolustusvoimat pyrkii kouluttamaan henkilöstä toimintakykyisen sodan ajan johtajan.

Koulutuksen sekä kokemusten tueksi osana kehittymistä on tärkeää saada palautetta omasta toiminnasta. Schmidtin (1991, 228–229) mukaan palautteella tarkoitetaan yksilön toiminnasta syntyneiden heijastusvaikutusten palaamista ympäristöstä takaisin yksilölle. Henkilö aistii nämä vaikutukset aisteillaan ja tulkitsee niitä kehittääkseen ja ohjatakseen jälleen omaa toimintaansa. Tätä voi tapahtua joko tietoisesti kerätyn tai omiin havaintoihin perustuvan palautteen avulla. Waltarin (2005, 26–27) mukaan palautteen keskeisin merkitys on sen motivoiva vaikutus. Laadukas palaute ohjaa siis oppimista sekä muovaa myös oppijan minäkäsitystä.

Puolustusvoimissa palautejärjestelmää voidaan pitää keskeisenä tekijänä oppimisessa ja kehitymisessä. Laadukkaan palautteen jälkeen on helpompi asettaa itselle kehittymistavoitteita tuleville ajanjaksoille. Tässä tutkimuksessa näitä jaksoja oli tutkimushenkilöillä oman johtajakauden aikana kolme: peruskoulutuskausi, aliupseerikurssi 1 sekä aliupseerikurssi 2. Kunkin jakson jälkeen viitekehyksessä kuvattu prosessi oli siis pyörähtänyt kertaalleen ympäri.

Itse prosessista kumpuavat kolme nuolta käsitteineen kuvaavat tutkimuskysymyksiä, jotka prosessista syntyivät. Tällä tutkimuksella haettiin vastauksia näihin kysymyksiin. Tutkimusongelma sekä tutkimuskysymykset esitellään tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

1.3 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen alkuvaiheessa tutkijan keskeisimpiin työvaiheisiin kuuluu aiheenvalinta, tutkimusongelman määrittäminen ja sen pohjalta luodut tutkimuskysymykset. Hyvä aihe ei siis ole koskaan itsessään takuu laadukkaalle tutkimukselle. Tästä syystä aihetta ja aihepiiriä on rajattava siten, että tutkimusongelma on hallittavissa. (Metsämuuronen 2006, 21.) Tähän tutkimukseen liittyen voidaan sanoa, että aihepiiri kannatti rajata melko tarkkaan tutkimusongelmaa muodostettaessa, sillä teoriaa ja aiempaa tutkimusta löytyy jokaisesta aiheesta turhankin paljon, niin myös sosiaalisesta toimintakyvystä. Sosiaalisen toimintakyvyn kontekstisidonnaisuus kuitenkin tarkoittaa sitä, että tälle tutkimukselle hyötyä ei mahdollisesti tuottaisi vanhus-tenhuollon sosiaalisen toimintakyvyn tutkimus siinä määrin kuin sotatieteellinen tai nuorisopsykologinen lähestyminen aiheeseen.

Hirsijärven, Remeksen, Liikasen ja Sajavaaran (1986) mukaan aihepiirin valintaan liittyvät seuraavat tekijät: tieteenalan tutkimuskohde sekä sen oma näkökulma, aiheen yhteiskunnallinen ja tieteensisäinen merkitys, aiheen kiinnostavuus, aiheen yleinen tutkittavuus sekä tutkimuksen edellyttämät voimavarat ja muut käytännön rajoitukset tutkimukselle. Tämä tutkimus sijoittuu tieteen kentässä ihmistieteisiin. Se on sotilaspedagogiikan tutkimus, jolla on vahva yhteys myös sotilassosiologiaan. Tutkijan aikaisemmasta työurasta johtuen aiheen kiinnostavuutta lisäsi tutkijalle itselleen se, että tutkittavana joukkona olivat varusmiehet.

Tutkimusongelman voidaan sanoa ohjaavan koko tutkimusprosessia. Tästäkin syystä onnistuneen opinnäytetyön edellytyksenä on hyvin määritelty tutkimusongelma, ja sen pitää olla ratkaistavissa. Jotta tähän tavoitteeseen päästään, on hallittava aineisto, tunnettava aihealue ja käytettävänä oleva tutkimusmetodi. Tämän lisäksi avainasemaan nousee ongelman ratkaistavuus yhdistettynä omaan motivaatioon. (Kananen 2015, 41).

Omaksi tutkimusongelmaksi muodostui ”*Miten varusmiesjohtajat Ilmavoimien Aliupseerikoulussa oppivat sosiaalista toimintakykyä sotilasjohtajina, ja kuinka he pystyvät hyödyntämään oppimaansa ja kehittämään sitä*”.

Tutkimusongelman muodostuttua oli aika miettiä tutkimuskysymyksiä. Koska tutkimus oli ihmistieteellinen ja tutki ihmisen käyttäytymistä ja kokemaa, olivat myös kysymykset laadittava sen mukaisiksi ja vastaamaan näihin asioihin. Nissinen (2000, 51–52) kuvaa Puolustusvoimien johtajakoulutusjärjestelmän olevan vaikutuksiltaan koko yhteiskunnalle merkittävä kasvatusjärjestelmä, jossa systemaattinen kasvatussuunnittelu korostuu. Tälle kasvatusjärjestelmälle tyypillistä on muun muassa tavoitelähtöisyys, jossa oppijayksilö on järjestelmän suunnittelun keskipisteenä. Siinä myös jokaisen yksilön sosiaalinen ja persoonallinen ainutlaatuisuus tuodaan esiin suunnittelun lähtökohtana painottaen oppijan menestystä tulevaisuudessa yhtä tärkeänä kuin se on nykyhetkessä.

Tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksiksi muodostuivat:

- 1) *Miten varusmiesjohtajat ymmärtävät ja kokevat sosiaalisen toimintakyvyn?*
- 2) *Miten varusmiesjohtajien sosiaalinen toimintakyky kehittyy johtajakauden aikana?*
- 3) *Millaisen sosiaalisen pääoman johtajakausi jätti tulevaan elämään reserviin siirtyvälle varusmiesjohtajalle?*

Voidaan sanoa, että tutkimusongelma oli tässä työssä nähtävä kahtena eri kokonaisuutena. Ensimmäinen osakokonaisuus pohjautui teoreettiseen tarkasteluun ja tulkinnan avulla tehtyihin johtopäätöksiin. Toiseen osakokonaisuuteen ja sen yksityiskohtaisiin ongelmiin vastattiin varusmiesjohtajien mielipiteitä kuvaavien käsitysten pohjalta, joita tutkimuksen aikana syntyi.

1.4 Tutkimuksen keskeiset käsitteet

Sotilaspedagogiikka: Suomessa Maanpuolustuskorkeakoululla opetettava sotatieteellinen tieteenala, jossa yhdistyvät kasvatusta ja sotatieteelliset periaatteet.

Sotilassosiologia: Sosiologiaan ja sosiaalipsykologiaan nojaava sotatieteellinen tieteenala, joka tutkii sotilasorganisaatioiden käyttötarpeisiin liittyen sotilashenkilöstön käyttäytymistä erilaisissa olosuhteissa, esimerkiksi sodan, rauhan ja kriisinhallinnan toimintaympäristöissä. Suomessa sotilassosiologiaa opetetaan Maanpuolustuskorkeakoulussa.

Sotilaan toimintakyky: Käsitteellä tarkoitetaan sotilaan kokonaisvaltaista kykyä toimia erilaisissa tilanteissa. Sotilaan toimintakyvyn kokonaisuus muodostuu hänen fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja eettisen toiminnan summana. Nämä toiminnan eri osa-alueet liittyvät vahvasti toisiinsa. ”Esimerkiksi tilanteen tajuaminen on ensisijaisesti psyykkistä toimintaa, mutta siihen vaikuttaa myös fyysinen vireystila, sosiaalinen ympäristö sekä eettinen tietoisuus omasta joukosta tai esimerkiksi sodan oikeussäännöistä”. (Toiskallio 1998 a, 28).

Sosiaalinen toimintakyky: Käsitteenä sosiaalisen toimintakyvyn määritelmä riippuu usein organisaatiosta ja käyttötarpeesta. Tässä tutkimuksessa sillä tarkoitetaan Puolustusvoimissa organisaation sisällä tapahtuvaa ihmisten välistä vuorovaikutusta, ihmissuhteita ja sosiaalisen ympäristön tulkitsemisesta. (Toiskallio 1998 a, 27–28; Toiskallio 1998 b, 7–14).

Sosiaalinen pääoma: Jyväskylän Yliopiston määritelmän mukaan sosiaalisella pääomalla viitataan sosiaalisiin verkostoihin, normeihin ja luottamukseen, joilla on kykyä edistää verkoston jäsenten välistä yhteistoimintaa. (<http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/sosiaalinen-paaoma>). Tässä tutkimuksessa käsitteen perusidea on, että sotilasyhteisön sisällä yksilöiden hyvinvointiin ja sitä kautta joukon suorituskykyyn vaikuttavat fyysisen pääoman, erilaisten resurssien ja yksilöiden osaamisen lisäksi myös yksilöiden väliset sosiaaliset suhteet.

Ryhmänjohtaja: Tässä tutkimuksessa ryhmänjohtajalla tarkoitetaan Ilmavoimien Aliupseerikoulun suorittanutta varusmiesjohtajaa hänen ensimmäisen kahdeksan viikon ajalta johtajakaudella. Tällä ajanjaksolla hän toimi ryhmänjohtajan tehtävissä alokkaille peruskoulutuskauden aikaisessa koulutuksessa.

Apukouluttaja: Tässä tutkimuksessa apukouluttajalla tarkoitetaan Ilmavoimien Aliupseerikoulun suorittanutta varusmiesjohtajaa, jonka rooli muuttui peruskoulutuskauden ryhmänjohtajasta apukouluttajaksi uuden aliupseerikurssin astuttua taloon. Apukouluttajat olivat edelleen siis koulutukseltaan ryhmänjohtajia, mutta toimivat nuoremman kurssin aliupseerioppilaille apukouluttajina oman koulutushaaransa erityisosaamista edellyttävissä tehtävissä.

Informantti: Tutkimukseen osallistunut tutkimushenkilö, jota tutkimukseen liittyen on haastateltu.

Fenomenografia: Fenomenografia on erityisesti kasvatustieteissä käytetty laadullinen tutkimussuuntaus, jonka tavoitteena on tuoda esiin ihmisten erilaisia käsityksiä tutkittavasta ilmiöstä. (Marton, F. 1981). Tässä tutkimuksessa tutkimusotteen lähtökohta-ajatus on se, että ihmisillä on erilaisia ja toisistaan poikkeavia käsityksiä tutkittavaan asiaan liittyen. Fenomenografisessa tutkimuksessa käytettävät aineistot ovat useimmiten empiirisiä haastatteluaineistoja. Näin on myös tässä tutkimuksessa.

2 METODOLOGIA

Tämän luvun tarkoituksena on esitellä tutkimuksen metodologiset valinnat sekä tutkimustyössä käytetyt tutkimusmenetelmät ja aineiston tyypit. Metodologialla, tai toiselta nimeltään tieto-opilla tarkoitetaan tieteenfilosofian osa-aluetta, joka tutkii itse menetelmää sekä sen totuuskäsityksiä ja totuuden lähestymistapoja. Tutkimuksen menetelmä- sekä aineisto-osioissa pureudutaan puolestaan tutkimuksessa käytettyyn tutkimusmenetelmään sekä aineistotyyppiin niin teorian kuin käytännön osalta. Lukijalle on siis tarkoitus selventää metodologisten valintojen teorialta sekä valittujen teorioiden käytännön vaikutus tähän tutkimukseen liittyen.

2.1 Tutkimuksen ontologinen erittely

Ontologia on olioiden ja ilmiöiden olemisen tapaa käsittelevä tiede. Tarkasteltaessa asiaa laadullisen tutkimuksen näkökulmasta, on tärkeää että tutkittavan erityislaadun oleminen ymmärretään. Jos ontologinen erittely paljastaa, että tutkimuksen kohde on tajunnallinen, ovat sen kuvauskategoriat merkityksiä. Mikäli tutkimuskohde on puolestaan fysiologinen, kuvauskategoriat ovat elintoimintoja. Voidaan siis sanoa, että ontologinen erittely ratkaisee kuvauskäsitteet. (Metsämuuronen 2006, 164–165). Tässä tutkimuksessa tutkitaan varusmiesjohtajien kokemuksia, joten ontologisesti erittelyn mukaisesti myös kuvauskategoriat ovat merkityksiä.

”Mitä teoriaa ja tiedettä voi olla asiassa, jonka ehdot ja olosuhteet ovat tuntemattomat ja jopa mahdottomat määritellä... Millaista tiedettä voi tehdä toiminnasta, jossa mikään ei voi olla määrättyä... Kaikki riippuu lukemattomista seikoista, joiden merkitys määräytyy hetkellä, jonka koittamisen aikaa ei tiedä kukaan.” (Toiskallio & Mäkinen 2009, 9). Edellisen lainauksen mukaan voidaan todeta, että ontologiaan liittyy aina myös filosofinen merkitys. Vaikka Toiskallion ja Mäkinen esimerkki kuvaa ontologiaa syvimmillään, ei tämän tutkimuksen ontologisessa erittelyssä kuitenkaan tarvinnut mennä filosofian näkökannalta aivan yhtä syvälle. Varusmiespalvelus asettaa tutkimukselle ja tutkimushenkilöille tiettyjä olosuhteisiin vaikuttavia raameja, kuten esimerkiksi koulutuksen sekä toimintaympäristön, joiden tuottamia ilmiöitä tässä tutkimuksessa tutkittiin.

Filosofian osa-alueena, ontologian avulla pyritään siis esittämään kysymyksiä todellisuuden luonteesta. Ontologisia kysymyksiä voivat olla esimerkiksi tutkittavan ilmiön luonne, mikä on todellista ja mitä tähän liittyen voidaan pitää todisteina. (Hirsivaara, Remes, Sajavaara 2016, 130). Ontologian voidaan sanoa siis tutkivan olemisen ja olemassa olevan lisäksi sen käsitteitä sekä niiden suhteita toisiinsa.

Tämän tutkimuksen käsitteet kuten sosiaalinen toimintakyky tai sosiaalinen pääoma ovat siis abstrakteja, eivätkä täten suoraan havaittavissa olevia, joko ilmiöinä tai fyysisinä kappaleina. Ontologisesti asiaa tarkasteltaessa tutkimuksessa ei etukäteen esiinny olemassa olevaa, sillä tutkittavat käsitteet eivät ole fysiologisia eivätkä konkreettisesti havaittavissa. On kuitenkin huomioitava, että on olemassa yleisesti hyväksyttyjä asioita, joita voidaan pitää hyvinä ja täten myös olemassa olevina, vaikka niitä ei pystyittäisi ontologisen erittelyn kautta konkreettisesti todellisiksi muodostamaan. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi maanpuolustustahto, lähimmäisen rakkaus tai vaikka sosiaalinen toimintakyky ja sosiaalinen pääoma joita tässä työssä tutkittiin.

2.2 Tutkimuksen suhde epistemologiaan

Ontologian avulla on siis mahdollista määrittää todellisuuden luonne ja se mikä on todellista. Kun se on määritetty, tulee epistemologisesti miettiä, kuinka todellisuutta lähestytään. Sirenin (2016, 5) mukaan epistemologia eli tietoteoria vastaa kysymykseen, kuinka tutkittavasta asiasta on saatavissa tietoa ja miten minun tulisi tutkimuskohdettani lähestyä. Hän mainitsee yleisimmiksi lähestymistavoiksi positivismin, realismin, interpretivismin (tulkinnallisuuden) tai pragmatismia.

Tämän tutkimuksen suhde epistemologiaan oli interpretivistinen. Jyväskylän yliopiston tutkimusmenetelmäkoulutuksen mukaan interpretivismi tarkoittaa laaja-alaista tieteenfilosofista suuntausta, joka korostaa tulkinnallisuutta ja tulkintojen tekemistä osana tiedon muodostamista. Sitä voidaan pitää tyypillisenä laadullisen tutkimuksen tieteenfilosofisena suuntauksena ja se on vastapari positivismille. (Jyväskylän yliopisto, Koppa tietokanta, interpretivismi).

Livesey toteaa artikkelissaan interpretivismistä, että se soveltuu ihmistieteiden tutkimukseen, koska esineillä tai kohteilla ei ole kykyä ajatella tai pohtia merkityksiä, kun taas ihmisellä on. Neill (2006) toteaa puolestaan omassa artikkelissaan, että interpretivismille ominaista on, että totuuksia ja todellisuuksia voi olla useita ja, että nämä totuudet voivat vaihdella eri ajan ja paikan mukaan.

Tämän tutkimuksen tuloksia tieteenfilosofisesti tarkasteltuna tulee myös huomioda, että vastaajien totuuskäsitykset saattavat vaihdella toisistaan. Totuus ei aina ole kaikille vastaajille sama, vaikka he olisivat saaneet Puolustusvoimien organisaatio- ja koulutuskulttuuriin perustuen saman koulutuksen.

2.3 Fenomenografinen tutkimusote

Tässä tutkimuksessa on käytetty fenomenografista tutkimusotetta, joka kuuluu historian juuriensa mukaan kasvatustieteelliseen tutkimustraditioon. Järvisen ja Karttusen (1998, 164) mukaan fenomenografia ei itsessään ole filosofinen tutkimussuuntaus, vaan käytännön avulla syntynyt menetelmä laadulliselle tutkimukselle, jonka avulla pystytään tutkimaan ihmisten erilaisia käsityksiä ympäröivästä maailmasta.

Yhtenä fenomenografian kehittäjistä pidetään ruotsalaista Ference Martonia, joka artikkelissaan ”Phenomenography – Describing conceptions on the world around us” (1981) mainitsee seuraavia asioita fenomenografiseen koulukuntaan liittyen: Sen avulla pystytään laadullisessa tutkimuksessa lähestymään tutkittavaa asiaa keinoin, joilla pyritään kuvaamaan, analysoimaan, tulkitsemaan ja ymmärtämään ihmisen käsityksiä ja kokemuksia tutkittavaa ilmiötä kohtaan. (Marton, F. 1981). Voidaankin sanoa, että tälle koulukunnalle on tyypillistä kokemusten ja käsitysten kvalitatiivisten perusteiden korostus. Tämän lisäksi se on tutkimuksena tulkitsevaa tutkimusta. Tässä tutkimuksessa pyrkimys oli tulkita varusmiesjohtajien kokemuksia tutkittavaan aiheeseen ja sen ilmiöihin liittyen.

Martonin (1998, 157–159) mukaan fenomenografia soveltuu parhaiten kasvatustieteiden metodiksi seuraavista kahdesta syystä johtuen: 1) sen avulla tuotetaan luotettavin kuva käsitysten sisällöstä ja 2) opettajuuteen kasvamisessa on tärkeä ymmärtää myös oppilaiden käsityksiä. Vaikka Martonin mainitsema oppilas – opettaja suhde ei ole suoranaisesti vertailukelpoinen esimerkiksi Puolustusvoimien esimies – alainen suhteeseen, soveltuu se silti tähän tutkimukseen kasvatustieteellisenä menetelmänä, sillä Puolustusvoimissa kouluttajalla (esimiehellä) on alaisiinsa nähden monta roolia. Halonen ja kumppanit (2007, 32–33) toteavatkin teoksessaan, että kouluttajan neljä pääroolia ovat kasvattaja, ohjaaja, valmentaja sekä johtaja.

Induktiivisella päättelyllä voidaan sanoa olevan yhteys fenomenografiseen tutkimusotteeseen. Induktiivinen päättely tutkimusmenetelmänä esitellään tarkemmin sisällönanalyysiluvussa, mutta pelkistetyksi sanottuna se merkitsee päättelyä yksittäisestä kohti yleistä. Esimerkkiin sidottuna tämä voi tarkoittaa sitä, että kaikki kokit osaavat tehdä hyvää ruokaa, kunnes ihminen kohtaa ensimmäisen kokin, joka tekee hänen mielestään pahaa ruokaa. Tällöin siis yleistys, joka oli muodostunut henkilölle omiin kokemuksiin perustuen, tuli kyseenalaiseksi, kun hän kohtasi ensimmäisen kokin, jonka tekemä ruoka ei häntä miellyttänyt. Häkkisen (1996, 14) mukaan fenomenografia on siis induktiivinen ja empiirinen tutkimussuuntaus. Täten myös tutkimus etenee sykleissä. Syklit lähtevät liikkeelle aineiston yksityiskohtien tarkastelusta, mutta ne eivät ole tulkintana riittäviä, vaan niitä tulkitsemalla sekä niiden avulla tulisi päästä yleisiin ilmiöitä koskeviin päätelmiin.

Fenomenografian yhteenvetona tähän työhön liittyen voidaan sanoa, että valitun tutkimusotteen avulla pyrittiin tuomaan päivänvaloon tutkittavien henkilöiden erilaisia käsityksiä sosiaalisesta toimintakyvystä sekä -pääomasta. Tutkimusotteelle tyypillisesti myös tutkimuksen aineisto oli empiiristä, tässä tutkimuksessa haastatteluaineistoa. Tutkijan keskeinen tehtävä oli luoda aineistonkeruuseen liittyen luonnollinen ja rauhallinen haastattelutilanne sekä looginen runko, jonka avulla aineistosta saatiin analyysivaiheessa kuvauskategorioita kuvaamaan itse tutkittavaa ilmiötä. Tutkimusotteeseen liittyen on myös mahdollista, että tutkittava ilmiö tulkittiin erilaiseksi haastateltavien toimesta kuin tutkijan itsensä mielestä. Jälkikäteen tarkasteltuna tutkimusote oli tutkimuksen luonteelle sopiva. Tutkija sai sen avulla tuotua esiin tutkittavien henkilöiden erilaisia käsityksiä tutkittaviin aiheisiin ja niihin liittyviin käsitteisiin.

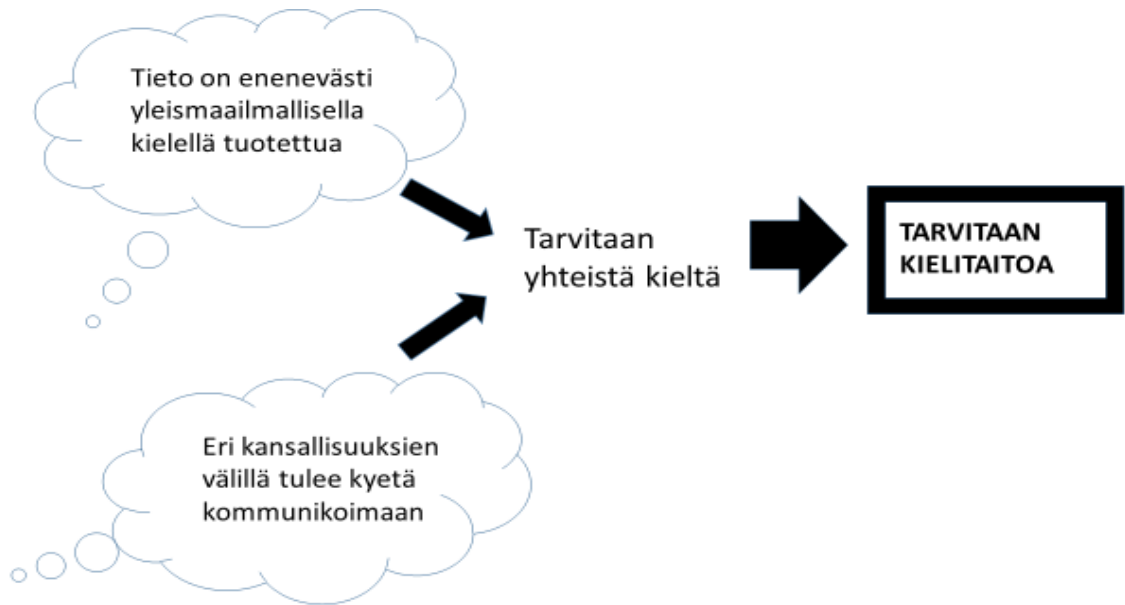
2.4 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Tässä tutkimuksessa menetelmänä eli metodina käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Tutkimuksen aineisto muodostui tutkimushenkilöille, eli varusmiesjohtajille tehdyistä teema-haastatteluista, jotka rakennettiin kunkin tutkimuskysymyksen ympärille.

Laadulliseen tutkimukseen liittyen sisällönanalyysissä aineistoa tarkastellaan eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien ja tiivistäen. Se on diskurssianalyysin tapaan tekstianalyysia, jossa tarkastellaan jo valmiiksi tekstimuotoisia tai sellaisiksi muutettuja aineistoja. Tutkittavat tekstit voivat olla melkein mitä vain: kirjoja, päiväkirjoja, haastatteluja, puheita tai keskusteluja. Sisällönanalyysin avulla pyritään muodostamaan tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty kuva, joka kytkee tulokset ilmiön laajempaan kokonaisuuteen ja aihetta koskeviin muihin tutkimustuloksiin. (Tuomi & Sarajarvi 2002, 105.)

Syrjäläisen (1994, 90) mukaan sisällönanalyysi voidaan jakaa menetelmänä seuraaviin seitsemään vaiheeseen: **Tutkijan herkistyminen**, joka edellyttää omaan aiheeseen ja siihen liittyvään aineistoon perehtymistä, sekä keskeisten käsitteiden ymmärtämistä. **Aineiston sisäistäminen ja teoretisointi**, eli tutkijan tuottama ajattelutyö. **Aineiston karkea teemoittelu**, jossa tutkittavalle aiheelle luodaan luokat tai teemat yläkäsitteinä. **Tutkimustehtävän ja käsitteiden täsmennys**, jolloin on syytä tarkastella uudelleen tutkimusongelmaa ja siihen liittyviä kysymyksiä. **Ilmiöiden esiintymistiheyden ja poikkeusten toteaminen**, jolloin on mahdollista joutua myös uudelleen luokittelemaan asioita. **Ristiin validointi**, jolla tarkoitetaan saatujen luokkien puoltamista ja horjuttamista aineiston avulla ja viimeisimpänä **johtopäätökset ja tulkinta**, jossa analyysin tulos siirretään laajempaan tarkastelukehikkoon.

Metsämuuronen (2006, 125–126) esittelee teoksessaan yksinkertaisen esimerkin Syrjäläisen menettelystä ja käsitekarttojen hyödyntämisestä laadullisessa tutkimuksessa. Esimerkki liittyy Metsämuurosen sosiaali- ja terveysalan tulevaisuutta koskevan tutkimusraporttiin.



KUVA.2 Esimerkki Syrjäläisen sisällönanalyysistä. (Metsämuuronen, 2006, 125).

Verratessa Syrjäläisen mallia tähän tutkimukseen liittyen, voidaan tutkijan eduksi katsoa se, että tutkittava organisaatio oli tutkijalle tuttu niin käsitteistön kuin organisaatiokulttuurin osalta. Myös Pihlaja (2005, 84) toteaa teoksessaan, että mitä paremmin tutkija tuntee kohteensa, sitä helpompaa hänen on tehdä uusia kysymyksiä sekä tarkentaa tutkimuksen ongelmanasettelua tutkimuksen aikana. Hän mainitsee myös, että ihmistieteiden maailmassa ei ole olemassa yhtä ainoaa ja oikeaa tietorakennetta, vaan paljon menetelmiä, jotka edellyttävät soveltajaltaan jotain muutakin kuin mekaanisten ja rutiininomaisten ohjeiden noudattamista.

Tutkija on itse työskennellyt Ilmavoimien Aliupseerikoulussa, joka on tämän tutkimuksen tutkittava perusyksikkö. Tästä johtuen tutkija tunsikin tutkimustyön aikana varusmiesten toimintakykykoulutuksen järjestelmän, jota Ilmavoimien Aliupseerikoulu Pääesikunnan laatimien koulutusnormien ja ohjeiden mukaisesti toteutti. Tutkijalla ei kuitenkaan ollut tutkimuksen aikana minkäänlaista koulutuksellista tai esimiessuhdetta tutkimushenkilöihin. Tämän asian voidaan katsoa lisänneen tutkimustulosten luotettavuutta. Tutkija oli itse tutkimustyön aikana opiskelemaisissa Maanpuolustuskorkeakoulussa sotatieteiden maisterikurssilla, jonka opintokokonaisuuteen myös kyseinen tutkimustyö kuuluu.

Pekkarisen (2016) mukaan sisällönanalyysin kaksi päätyömenetelmää ovat deduktiivinen ja induktiivinen sisällönanalyysi. Pelkistettynä tämä vastaa kysymykseen: teoriasta käytäntöön vai päinvastoin? Induktiivista tapaa käytettäessä analyysi lähtee liikkeelle yksittäisistä havainnoista aineistossa, tuottaen teoriaa ja käsitteitä. Deduktiivisessa eli teorialähtöisessä päättelyssä analyysi lähtee liikkeelle olemassa olevasta teoriasta pyrkimyksenä testata ja todentaa kyseinen teoria empiiristen havaintojen valossa. (Pekkarinen, O. luento 26.10.2016). Tässä tutkimuksessa päätyömenetelmänä käytettiin induktiivista päättelyä.

Induktiivisessa päättelyssä premissit synnyttävät siis johtopäätöksiä, kuten Metsämuurosen esimerkissä liittyen Syrjäläisen teoriaan. Esimerkkinä induktiivisesta päättelystä voidaan sotatieteisiin liittyen sanoa seuraavaa: havaitut sotilaat ovat hyväkuntoisia (premissi) → kaikki sotilaat ovat hyväkuntoisia (johtopäätös), kunnes toisin osoitetaan. Tiedämme kuitenkin, että kaikki sotilaat eivät ole hyväkuntoisia, ja tulos on varsin riippuvainen tutkittavasta joukosta. Tämä premissiajattelu ei siis ole aukoton, vaikka se saattaisi toteutua täysin tutkittaessa esimerkiksi Utin Jääkärirykmentin Laskuvarjojääkärikoulun sotilaita. Mikäli tutkimukseen otettaisiin eri tarkasteltava yksikkö, olisi tuloskin toinen. Induktiivisessa päättelyssä premissit tulee valita siis tarkoin, jotta niillä saadaan tutkimuksellista hyötyä sisällönanalyysissä.

Induktiivisen päättelyn avulla tutkimuksessa on mahdollisuus saada tietoa tutkittavasta ilmiöstä yksittäistapausten avulla, jotka muodostavat yläkäsitteitä ja sitä myötä totuuksia tutkimukseen liittyen. Karisto & Seppälä (2004, 20–21) huomauttavat kuitenkin teoksessaan eräästä tärkeästä asiasta aineistoon liittyen. Täydellisiä tutkimusaineistoja ei ole olemassa, eikä niissä ilmeneviä heikkouksiakaan kannata salata. Tutkijan tulisi tästä johtuen puntaroida kaikkea tekemäänsä. Erityisesti opinnäytetyössä kypsä pohdiskelu myös aineiston heikkouksista tai tehtyjen metodisten valintojen kiistanalaisuudesta voi parhaillaan kääntää heikkoudet vahvuuksiksi.

”Jos haluat ymmärtää mitä tiede on, sinun ei ensisijaisesti tule tarkastella sen teorioita tai tuloksia. Sen sijaan sinun tulee tarkastella sen käytännön harjoittajien tekemisiä”. (Geertz, C. 1994. 5).

2.5 Aineistona teemahaastattelut

Tässä tutkimuksessa käytetty aineisto koostui teemahaastatteluista. Haastattelua voidaan pitää laadullisen tutkimuksen käytetyimpänä tiedonkeruumenetelmänä ja sillä on useita eri muotoja, käytetyimpänä teemahaastattelu, toiselta nimeltään puolistrukturoidun haastattelun malli. Kanasen (2014, 70) mukaan teemahaastattelu tarkoittaa pelkistettynä kahden henkilön välistä keskustelua, jossa tutkija on etukäteen miettinyt haastattelun teemat ja aiheet.

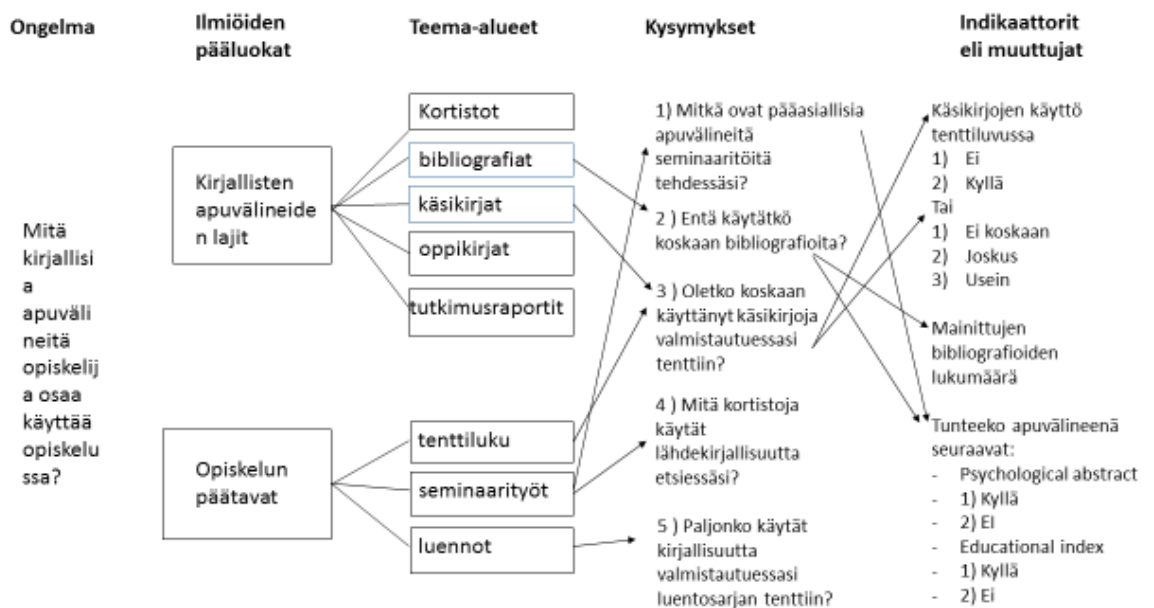
Eskolan ja Vastamäen (2013, 33) mukaan haastatteluteemojen syntyyn voivat vaikuttaa useat eri asiat. Usein intuitio ohjaa ainakin jossain määrin teemojen syntyä. Vaikka luova ajattelu tutkimustyössä on tärkeää, ei haastatteluteemoja tulisi kuitenkaan suunnitella pelkästään omaan intuitioon tai mieleen juolahtaneisiin asioihin pohjautuen. Tämä saattaa johtaa pirstaleisten teema-alueiden ja tutkimustiedon lisäksi siihen, että tutkijan ennakkokäsitykset tutkitavaa asiaa kohtaan nousevat liian suuresti esiin. Intuitioon pohjautuva teemoittelu vaikeuttaa myös työn myöhempiä vaiheita. Erityisesti tulosten analysointi saattaa vaikeutua, koska teoreettisia tai tieteelliseen tutkimukseen perustuvia yhtymäkohtia voi olla vaikea löytää.

Toinen vaihtoehto teema-alueiden muodostamiseen on etsiä ne kirjallisuudesta tai aikaisemmasta tieteellisestä tutkimuksesta. Tässä vaihtoehdossa myös omalle intuitiolle jää tilaa ja parhaillaan aikaisemman tutkimuksen teemat ja aiheeseen liittyvä kirjallisuus yhdistettynä omaan intuitioon voivat synnyttää mielenkiintoisia uusia teemoja, jotka kuitenkin nojaavat aiemmin tutkittuun tietoon. Haastatteluteemat voidaan kirjallisuuden, aikaisemman tutkimuksen ja intuition lisäksi johtaa myös teoriasta. Tällöin käsite muutetaan mitattavaan muotoon eli haastatteluteemaksi. (Eskola & Vastamäki 2001 33).

Tässä tutkimuksessa haastattelujen teema-alueet muodostuivat Eskolan ja Vastamäen toisen tavan mukaisesti, eli aikaisempaan tutkimukseen sekä kirjallisuuteen perustuen. Vaikka aikaisempi tutkimus ja kirjallisuus ohjasivat teemoittelua, myös tutkijan omalle ideoinnille jäi riittävästi tilaa. Haastattelujen teemoilla pyrittiin etukäteen varmistamaan ennen kaikkea se, että onnistuneella teemoittelulla ja niiden ympärille rakennetuilla kysymyksillä saataisiin monipuolisia vastauksia ja merkityksiä tutkimusongelmaan sekä -kysymyksiin liittyen.

On melko yleistä, että haastattelu sotketaan terminologisesti kyselylomakkeeseen, mutta näitä verratessa on hyvä kiinnittää huomiota ainakin seuraaviin asioihin: haastattelussa voidaan säädellä aiheen järjestelyä, eli palata tai tarttua tärkeisiin asioihin uudelleen. Tämän lisäksi haastateltavalla on haastattelutilanteessa suurempi mahdollisuus tulkita kysymyksiä. Tämä toimii lomaketta paremmin tutkimuksen edetessä kokemuksellisille tai tunteellisille alueille. Tämän lisäksi haastattelun avulla saadaan kysymyksille myös tutkittavien esiin tuomia kuvaavia esimerkkejä. Sen voidaan myös sanoa kattavan sellaisia alueita, joilta ei ole objektiivista testitietoa saatavissa. (Hirsijärvi & Hurme, 1993, 21).

Teemahaastattelun suunnitteluvaiheen tärkeimpiä töitä on haastatteluteemojen onnistunut muodostaminen. Haastattelurunkoa laadittaessa ei tule laatia yksityiskohtaista kysymysluetteloa, vaan teema-alueuuttelo. Tutkijan valitsemien teemojen tulisi olla niin väljiä, että vastaajien vastauksista paljastuu moninainen rikkaus, joka ilmiöiden todellisuuteen yleensä liittyy. Teema-alueiden pohjalta haastattelija voi jatkaa ja syventää keskustelua niin pitkälle kuin intressit edellyttävät ja haastateltavan mielenkiinto sallii. Teemahaastattelussa kysymykset tuottavat aineiston, jonka käsittely alkaa indikaattorien eli muuttujien muodostamisesta ja ne ovat nimensä mukaisesti osoittimia jostakin. (Hirsijärvi & Hurme 1993, 40–42).



KUVA 3. Hypoteettinen esimerkki teema-alueiden käytöstä. (Hirsijärvi & Hurme 1993, 43).

Hirsijärvi ja Hurme (1993, 21) toteavat teoksessaan, että ”haastattelulla on suuremmat mahdollisuudet motivoida henkilöitä kuin lomaketutkimuksella”. Motivaation lisäämisen lisäksi on huomioitava, että palaute on keskeinen osa Puolustusvoimien varusmiehille suunnattua johtajakoulutusta, kuten aikaisemmissa luvuissa ja kappaleissa on esiin tuotu. Waltari (2005, 81–82) kuvaa tutkimuksensa johtopäätöksissä osuvasti, että hyvä ja oikein annettu palaute motivoi koulutettavaa sisäisesti. Sisäinen motivaatio puolestaan synnyttää koulutettavissa halun kehittää edelleen omaa toimintaansa. Voidaan sanoa, että kun kipinä itsensä kehittämiseksi tulee ihmisen sisältä, sen kumulatiivinen vaikutus on suurempi kuin tilanteissa, joissa motivaatio syntyy ulkoisista tekijöistä tai esimerkiksi materiaalisista kannusteista.

Tässä tutkimuksessa tutkimushenkilöiden motivaation ylläpitämiseksi sekä aineiston tueksi suunniteltiin alkuperäisessä tutkimussuunnitelmassa varusmiesten johtaja- tai vuorovaikutusprofiileja. Johtajaprofiili on Pääesikunnan koulutusosaston määrittämä kehittymisen työkalu varusmiesjohtajille, jonka avulla he näkevät oman toimintansa yhteisössä 360-asteen palautteeseen perustuen. 360-palaute tarkoittaa sitä, että kokonaisarvio syntyy itsearvion lisäksi vertaisten, alaisten sekä esimiesten arvioista muodostaen kokonaisuuden. Tämä profiili tulisi kerätä kaikista johtajista kolme kertaa johtajakauden aikana ja sen perusteella tulisi käydä kahdenkeskiset palautekeskustelut esimiehen kanssa laatien kehityssuunnitelma tulevalle kaudelle. Vuorovaikutusprofiili on samansuuntainen työkalu, mutta mittaa enemmän vuorovaikutusta kuin itse johtamista. Tähän tutkimukseen liittyen tutkittava yksikkö lupasi tuottaa vuorovaikutusprofiilit, mutta niitä, kuten ei johtajaprofiilejakaan ollut tutkimuksen aikana saatavissa. Tähän asiaan palataan tarkemmin tutkimuksen myöhemmissä luvuissa.

Toinen keino motivaation lisäämiseksi oli suunnitella haastattelutilanne kokonaisuutena sellaiseksi, että haastateltavalla olisi luonnollinen olo läpi haastattelujen. Tämän tutkimuksen haastattelut toteutettiin rauhallisessa tilassa kahdenvälisinä keskusteluina. Tutkija käytti aina siviilivaatteita, eikä tuonut omaa sotilasarvoaan tai virka-asemaa esille muuten kuin sanoen, että on aiemmin työskennellyt tutkittavassa yksikössä ja opiskelee tällä hetkellä Maanpuolustuskorkeakoululla. Tämä tuki haastattelujen luonnollista ilmapiiriä ja uskon tämän lisänneen myös tutkimushenkilöiden rauhallisuutta sekä motivaatiota itse haastattelutilanteissa.

3 TUTKIMUKSEN TEORIA JA TOTEUTUS

Tutkimuksen teoria ja toteutus luvussa keskeinen asia on avata tutkittavien ilmiöiden eli sosiaalisen toimintakyvyn ja sosiaalisen pääoman käsitteet sekä määrittää niille teoreettiset perusteet ennen varsinaista aineiston keruuta. Luvussa käsitellään edellä mainittujen tutkittavien ilmiöiden lisäksi sosiologian sekä organisaatiokulttuurin suhdetta ja niiden mahdollista vaikutusta tähän tutkimukseen liittyen. Tämän lisäksi tutkimuksen aihetta lähestytään sotilassosiologian näkökulmasta. Luvussa käsitellään myös aikaisempaa tutkimusta aiheeseen liittyen sekä esitellään lukijalle tämän tutkimuksen toteutuksen eri vaiheet.

3.1 Sosiologian ja organisaatiokulttuurin kautta tutkimukseen

Sotilaan toimintakyky on sotilaspedagogiikassa yksi keskeisimpiä tutkimusaiheita. Yksi sotilaan toimintakyvyn neljästä osa-alueesta on sosiaalinen toimintakyky. Käsitteenä se sisältää paljon yhteisiä elementtejä niin siviili- kuin sotilastieteissä. Voidaankin sanoa, että se liittyy keskeisesti ihmisten väliseen vuorovaikutukseen. Tämä puolestaan tutkittavana kohteena liittyy sosiologiaan ja sosiaalipsykologiaan. Johdannossa otettiin esiin, että ”hyvä jätkä pärjää aina”. Tällä tarkoitetaan sitä, että paineen alla tai kriisitilanteissa hyvästä jatkasta tulee entistä parempi, kun taas huonosta tulee entistä huonompi. Ihmisten maksimaaliset kyvyt tulevat harvoin esiin rutiininomaisessa päivittäisessä työskentelyssä. Paineen alla työskentely kriisitilanteissa tuo esiin johtajien todellisia maksimaalisia kapasiteetteja ja kykyjä toimia tilanteissa oikein, tai kokonaisuuksien kannalta parhaalla mahdollisella tavalla. Historiakin osoittaa, että kriisien aikana syntyy usein pidettyjä johtajia, jotka tähän asemaan eivät olisi välttämättä koskaan päässeet normaalioloissa.

Sosiologiaa käsittelevän Tampereen avoimen Yliopiston verkko-opetusmateriaalin mukaan sosiologia on tieteenala, joka tutkii ihmisten välistä vuorovaikutusta ja ihmisten sosiaalisia suhteita. Se tutkii niin ikään ihmisten arkielämää, esimerkiksi perhettä ja elämäntapaa. Sen tutkimusalue kattaa laajan kirjon ulottuen ihmisten välisistä suhteista aina yhteiskuntien rakenteellisiin muutoksiin. (<http://www.uta.fi/avoinyliopisto/arkisto/sosiologia/luku1.html>).

Sulkusen (2003, 16–19) mukaan arki ajattelu liittyy käsitteenä vahvasti sosiologiaan. Arki ajattelulla tarkoitetaan käytännön elämän uskomuksia ja käsityksiä, jotka meille syntyvät, ilman tieteellistä tuloksia asian todenperäisyydestä. Laaksovirta (1983, 2) kuvaa artikkelissaan tämän osuvasti työn ja vapaa-ajan esimerkissä. Arkitiedon mukaan ”raskas työ vaatii raskaat hovit”, vaikka sitä ei olekaan osoitettu tieteellisesti todeksi. Todennäköisempää olisi tieteellisesti osoittaa edellinen esimerkki epätodeksi kuin todeksi, mutta juuri arki ajattelusta johtuen ainakin osa ihmisistä uskoo tähän väittämään. Sulkunen (2003, 16–19) jatkaa todeten, että sosiologiaan liittyvä arki ajattelu on joidenkin mielestä tieteen kannalta ongelmallinen, mutta samalla sosiologian keskeinen voimavara. Arki ajattelu rakentaa siis kuvia sosiaalisesta todellisuudesta, mutta samalla se muodostaa kuvan näkökulman eli perspektiivin. Sosiologia on siis vuoropuhelussa tutkimiensa ihmisten kanssa ja tässä vuoropuhelussa on tärkeää, että sosiologia ja arki ajattelu kuuluvat samaan kielelliseen maailmaan ja ymmärtävät toisiaan.

Tässä tutkimuksessa olevat henkilöt olivat omaa arkeaan varusmiespalveluksessa suorittavia varusmiesjohtajia, joilla ei ollut esimerkiksi perhesuhdetta toisiinsa, eivätkä he muodostaneet keskenään yhteiskuntaakaan. He kuuluivat kuitenkin organisaatiokulttuuriksi Ilmavoimien Aliupseerikouluun, jonka toimintaa ohjasi vahvasti oma organisaatiokulttuuri. Tutkittavat henkilöt olivat saaneet varusmiespalveluksensa aikana johtajakoulutuksen, jossa vahvasti heijastui niin Puolustusvoimien kuin Ilmavoimienkin organisaatiokulttuurit.

Kulttuurilla on lukuisia määritelmiä. Erään vanhimmista on luonut Tylor, joka on määritellyt kulttuurin siksi kokonaisuudeksi, joka sisältää tiedon, uskomukset, taiteen, moraalin lain ja tavat sekä kaikki ne kyvyt, jotka ihminen on saavuttanut toimiessaan yhteiskunnan jäsenenä (Tylor 1903, 1). Hieman psykologisemman määritelmän kulttuurista antaa työkalukulttuureja tutkinut Hofstede, jonka mukaan kulttuuri on mielen ohjelmointia, minkä lähteenä on sosiaalinen ympäristö, jossa ihminen on kasvanut (Hofstede 1993, 20).

Kulttuurin alapuolelle syntyy organisaation sisällä oma alakulttuuri, jota kutsutaan organisaatiokulttuuriksi. Ritva Sopasen tuottaman Jyväskylän ammattikorkeakoulun verkko-opetusmateriaalin mukaan organisaatiokulttuuria kuvastavat kanssakäymisen säännönmukaisuudet, ryhmissä syntyvät normit, hallitsevat ilmaistut arvot, toimintaa ohjaava perusfilosofia, organisaation pelisäännöt sekä tunnelma ja organisaatiossa vallitseva ilmapiiri. (<http://oppimateriaalit.jamk.fi/organisaatiokulttuuri/organisaatiokulttuuri/>).

Edgar Schein (1987) toteaa teoksessaan, että organisaatiokulttuurin sisällä olevat kulttuurin tasot syntyvät arvoista, artefakteista ja perusolettamuksista. Perusolettamuksilla tarkoitetaan itsestäänselvyyksiä sekä näkymätöntä ajattelua. Arvoilla tarkoitetaan selkeämpää tiedostamisen tasoa ja artefakteilla tai luomuksilla näkyvää, muttei aina tutkittavissa olevaa tuotosta. (Schein 1987, 32). Tähän tutkimukseen liittyen organisaatiokulttuurin osalta on huomioitava, että tutkittava joukko on orgaanisesti osa Ilmavoimia. Ilmavoimat ovat yksi kolmesta Puolustusvoimien puolustushaarasta, jossa on organisaatiokulttuurilliset erot verraten Maa- tai Merivoimiin. Tämän myös Hokkanen (2000, 115) diplomityössään toteaa. Tästä johtuen voidaan olettaa, että Ilmavoimille tyypillisen ihmisluonnon sekä ihmissuhteiden vaikutus näkyy tässäkin tutkimuksessa ja tulokset voisivat olla erilaiset tutkittaessa joko Maa- tai Merivoimia.

Puolustushaarojen perusoletukset

KOHDE:	MAAV	MERIV	ILMAV
Suhde luontoon	Alisteinen	Alisteinen	Sopusoinnussa
Totuuden luonne	Konsensus	Auktoriteetti	Konsensus
Ihmisluonto	Neutraali	Paha	Hyvä
Ihmisten toiminta	Tekeminen	Tekeminen	Tekeminen
Ihmissuhteet	Hierarkkinen	Hierarkkinen	Yhteistyöhaluinen

KUVA 4. Puolustushaarojen perusoletukset. (Hokkanen 2000, 115).

3.2 Sotilassosiologia asevoimissa

Sotilassosiologian voidaan äärimmilleen tiivistäen sanoa tutkivan pienten ja suurempien sotilasryhmien käyttäytymistä rauhan ajan koulutuksessa sekä sodan olosuhteissa. Tieteenalan lähtökohtana sotilassosiologiassa voidaan pitää sitä, että tutkimustieto tuo siviiliyliopistojen sosiologian ja sosiaalipsykologian tieteenaloilla kerätyn laajan ja relevantin tietämyksen perustaksi tutkimuksiin, joilla tutkitaan sotilasorganisaatioiden sisällä tapahtuvaa sotilaiden käyttäytymistä. (Harinen 2011, 5).

1800-luvulla tieteenalana syntyneeseen sosiologiaan verrattuna sotilassosiologia on nuorempi tieteenala. Sen voidaan sanoa syntyneen ennen kaikkea toisen maailmansodan aikaisten kokemusten tieteellisen tutkimuksen seurauksena. Segalin & Enderin (2008, 5) mukaan Yhdysvalloissa yksi toisen maailmansodan keskeisimmistä seurauksista oli, että sotilassosiologiasta tuli tieteenala ja oppiaine Yhdysvaltojen asevoimissa. Tämän seurauksena erilaisten pienryhmätutkimusten merkitys asevoimissa korostui, ennen kaikkea Samuel A Stoufferin ”American soldier” tutkimuksen seurauksena, jossa hän tutkijaryhmänsä kanssa tutki yli puolen miljoonan amerikkalaissotilaan kokemuksia toisesta maailmansodasta.

Myös suomalaisen sotilassosiologian juurien voidaan sanoa syntyneen toisen maailmansodan jälkeen. Ensimmäinen merkittävä suomalainen sotilassosiologinen teos syntyi aikoinaan suomenruotsalaisen sosiologin Knut Pippingin toimesta, joka väitteli tohtoriksi Åbo Akademiassa vuonna 1947, teoksellaan *Kompaniet som samhälle* (suom. Komppania pienoisyhteiskuntana). Teoksessaan hän käsitteli omaa jatkosodan aikaista konekiväärikomppaniaansa ja kokemaansa sodassa. Komppanian valitsemista tutkimuskohteekseen hän perusteli mm. sillä, että komppania muodosti hänelle tärkeämmän sisäryhmän kuin esim. joukkue tai pataljoona.

Pippingin tavoin tässäkin tutkimuksessa tutkitaan komppaniaa, vaikka ei samassa kontekstissa eikä sodan aikana. On huomioitava, että tässäkin tutkimuksessa komppania on orgaanisena sisäryhmänä tiiviimpi kuin vaikkapa pataljoona, mutta sen valintaan vaikutti ennen kaikkea tutkittavan yksikön erilaisuus puolustushaaran Aliupseerikouluna, joukkotuotantovelvoitteen omaaviin yksiköihin verraten.

3.3 Sosiaalisen toimintakyvyn määrittelyä

Sosiaalinen toimintakyky on käsitteenä moniulotteinen ja sitä voidaan pitää kontekstisidonnaisena. Simosen (2003, 20) mukaan sosiaalisen toimintakyvyn katsotaan viittaavan ihmisen sosiaalisiin taitoihin, sosiaalisiin suhteisiin, osallistumiseen ja yhteisön sekä yhteiskunnan jäsenenä olemiseen. Tiikkaisen & Heikkisen (2011) mukaan sosiaaliseen toimintakykyyn katsotaan sisältyvän kaksi ulottuvuutta: ihminen vuorovaikutussuhteissaan sekä aktiivisena toimijana yhteisössä ja yhteiskunnassaan. Heidän määritelmänsä mukaan sosiaalinen toimintakyky muodostuu yksilön sekä erilaisten yksilötekijöiden (esim. sosiaaliset taidot, temperamentti, motiivit, tavoitteet, arvostukset), sosiaalisen verkoston, ympäristön, yhteisön ja yhteiskunnan välisessä vuorovaikutuksessa niiden tarjoamien mahdollisuuksien ja rajoitteiden puitteissa.

Sotatieteissä sosiaalinen toimintakyky käsittää ihmisten sosiaalisen vuorovaikutuksen eli ihmisten erilaiset suhteet. Sosiaalinen toimintakyky käsittää myös ryhmäkiinteyden, josta arkikielessä puhutaan usein myös ”me-henkenä”. Ryhmäkiinteyttä on tutkittu ilmiönä paljon. Sen on myös todettu olevan keskeinen tekijä sosiaalisessa toimintakyvyssä. (Harinen 1998, 53). Edelliseen esimerkkiin viitaten sosiaalinen toimintakyky vaatii substansseina aina ympärilleen ainakin ihmisiä sekä vuorovaikutusta. Tässä työssä sosiaalisen toimintakyvyn teorian muo-
dostumisessa korostuvat Jarmo Toiskallion teoriat aiheeseen liittyen.

Toiskallion mukaan sosiaalisen toimintakyvyn rakenteeseen kuuluvat sosiaalinen minäkuva, ihmissuhteet, vuorovaikutustaidot sekä yhteenkuuluvuuden tunne. Hän myös korostaa toimintakyvyssä kokonaisuutena yhteisöllisyyden merkitystä. Yksilötasolla toimintakyky kehittyy hänen mukaansa sosiaalisissa vuorovaikutussuhteissa. Tämän lisäksi myös tiedollinen ja taidollinen oppiminen tapahtuu viime kädessä vuorovaikutuksessa, joka pohjautuu sosiaaliseen ja fyysiseen ympäristöön. (Toiskallio 1998, 9 & 178; Toiskallio & Mäkinen 2009, 49).

Tähän tutkimukseen liittyen oli mielenkiintoista nähdä, kuinka tutkimushenkilöt näkivät ja kokivat nykyaikana älylaitteiden aikaisessa maailmassa sosiaalisen toimintakyvyn verrattuna esimerkiksi Harisen tai Toiskallion määritelmiin. On kuitenkin huomioitava, että vaikka maailma muuttuu, niin on olemassa asioita, jotka eivät maailman nopeassa muutoksessakaan

muutu merkittävästi. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi tutkimustulokset hyvästä sotilasjohtajuudesta ja sen synnyttämistä vaikutuksista koko sotajoukon sisällä.

Korreloiko hyvä sotilasjohtajuus myös siviiliyhteiskuntaan? Psykologian professoriemeritan, Liisa Keltikangas - Järvisen mukaan nykyajan työyhteisöt etsivät poikkeuksetta sosiaalista, aktiivista sekä sanavalmistaa henkilöä. Tämä tarkoittaa, että hyvältä johtajalta vaaditaan laajaa varastoa erilaisia toimintatapoja sekä kykyä muuttaa käytöstään tilanteiden mukaan. Ajatus siitä, että olisi mahdollista valita yleisesti hyvä johtaja johtamaan mitä tahansa organisaatiota ei ole realistinen. Hyvä johtajuus vaihtelee siis tilanteittain. (Keltikangas - Järvinen 2016, 186-187). Hyvä johtaja ei siis tarkoita yhtä kuin sotilasjohtaja. Toisaalta sotilasjohtajuutta harjoittelemalla Puolustusvoimat tarjoaa tilanteita, jotka ruokkivat hyvän johtajan piirteitä eli sosiaalisuutta, aktiivisuutta ja sanavalmiutta erilaisissa haastavissa tilanteissa.

Halosen, Pulkan, Kärkkäisen ja Saarelaisen (2007 23–24) mukaan hyvän sotilasjohtajan ja kouluttajan ominaisuuksiin ja luonteenpiirteisiin kuuluu ammattitaidon lisäksi muun muassa luottamus, huumorintaju, oikeudenmukaisuus, vuorovaikutustaidot jne. Jos vastauksia tutkisi tarkemmin ja vertaisi niitä esimerkiksi talvisodan veteraanien kokemuksiin, niin samat luonteenpiirteet nousisivat esiin hyvän johtajan luonteenpiirteitä tutkittaessa. Pipping (1978, 117–118) kuvaa tätä asiaa osuvasti verraten vänrikki 324 ja luutnantti 257 henkilöinä toisiinsa, kun hän peilasi heidän suhdettaan lähetteihin.

Vänrikki 324 ei käskenyt vaan esitti pyyntöjä joita aina toteltiin. Hän seurusteli muidenkin kuin vertaistensa (nuoret upseerit) kanssa ja pelasi korttia, laski mahdollisuuksien mukaan leikkiä ja piti huolta alaisistaan. Luutnantti 257 ja hänen kaltaisensa upseerit puolestaan käsitelivät lähettejään palvelijoina, eikä minkäänlaista tuttavallisuutta sallittu. Tällaiset esimiehet olivat myös eristäytyjiä ja vetäytyivät omiin nurkkiinsa. (Pipping 1978 117–118). Peilaten edellistä esimerkkiä sotilaspedagogiikan teorioihin voidaan sanoa, että mikäli toimintakykyjen summasta muodostuu joukon suorituskyky, niin johtajan tulisi olla yksi muista eikä nostaa itseään jalustalle. Mikäli Pippingin esimerkkiä arvioisi hieman tarkemmin, siinä ilmenisi myös se, että vänrikki 324 olisi ominaisuuksiltaan Harisen termin hyvä jätkä sotilaana tai Keltikangas - Järvisen sanoin hyvä tyyppi työelämässä myös nyky-yhteiskunnassa.

3.4 Sosiaalisen pääoman käsite osana tutkimusta

Sosiaalista pääomaa voidaan pitää moniulotteisena käsitteenä, jolla on myös monia erilaisia määritelmiä. Käsitteenä sitä ovat tutkineet niin sosiologit, taloustieteilijät kuin filosofitkin. Määritelmiin vaikuttaa usein määrittelevä henkilö itsessään sekä mahdollisesti hänen edustamansa organisaatio. Organisaation merkitys voi ilmetä esimerkiksi sen organisaatiokulttuurin vaikutuksena, jossa kyseiset henkilöt elävät, työskentelevät ja toimivat.

Ruuskanen (2003, 57) määrittelee suomalaisen käyttökelpoisen teorian sosiaaliselle pääomalle. Hänen määritelmässään sosiaalisella pääomalla viitataan erilaisiin sosiaalisen toimintaympäristön ulottuvuuksiin. Näitä voivat ovat mm. sosiaaliset verkostot, normit sekä luottamus. Näillä asioilla edistetään myös verkoston jäsenten välistä sosiaalista vuorovaikutusta. Sen myötä tehostetaan myös yksilöiden tavoitteiden toteutumista ja talouden toimintaa. Coleman (1988, 95–105) mukaan sosiaalinen pääoma on voimavara, joka syntyy siis ihmisten välisistä suhteista. Suhteilla voidaan tavoitella yhteisöllistä tai yksilöllistä hyötyä. Hän mainitsee esimerkkinä mm. juutalaisten uskonnolliset ja taloudelliset lojaliteetit synagogien sekä käytettävien palveluiden suhteen, mutta korostaa, että aina hyöty ei ole taloudellisesti mitattavissa.

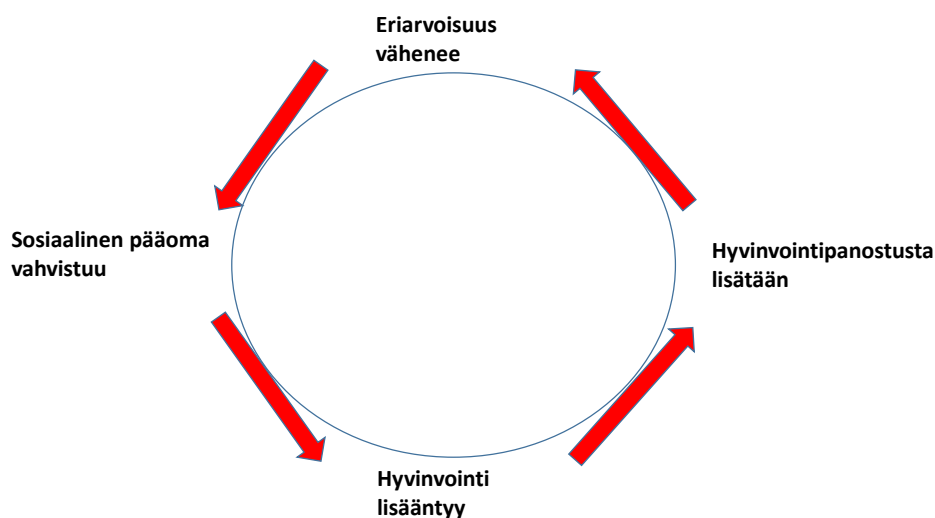
Molempia edellä mainittuja määritelmiä voidaan pitää ainakin osin soveltuvina myös tähän tutkimukseen liittyen. Tutkittaessa Puolustusvoimia ja tutkimuksen rajoituksessa yhden perusyksikön varusmiesjohtajiin, ei voida sanoa, että heillä olisi taloudellista toimintaa tai sen edistystä edellyttäviä velvoitteita. Tutkittavassa organisaatiossa yksilötavoitteet ovat toisarvoisia, sillä organisaatiolliset tavoitteet ovat tutkittavassa organisaatiossa keskeisessä asemassa. On kuitenkin huomioitava, että näiden organisaatiollisten tavoitteiden (suorituskykyinen sodan ajan joukko) muodostumiseen vaikuttaa jokaisen henkilön yksilöllinen panos. Tästä syystä sosiaaliseen pääomaan vaikuttavista käsitteistä luottamus on keskeinen osa tätä tutkimusta, vaikka myös yksilötavoitteilla ryhmänjohtajan roolissa on merkitys. Voidaan sanoa, että tavoitehakuinen johtaja haluaa kehittää omaa johtamistoimintaansa ja samalla luoda luottamusta alaistensa keskuuteen. Parhaimmillaan tämä voi johtaa sotajoukon suorituskyvyn kasvuun.

Puhuttaessa luottamuksesta osana sosiaalista pääomaa, voidaan asiaan yhdistää Robert Putmanin Italia-tutkimus, jossa hän tutkii Etelä- ja Pohjois-Italian eroja. Hänen tutkimuksessaan ilmeni, että Pohjois-Italia on ollut taloudellinen menestys verrattuna Etelä-Italiaan. Tuloksissa käy ilmi myös syy, miksi ero etelän ja pohjoisen välillä on suuri. Putman arvioi tutkimuksessaan suurimmaksi eroksi etelän ja pohjoisen välillä sosiaalisen pääoman. Tämä ilmeni ennen kaikkea luottamuksena ihmisten välillä. Pelkistetysti sanottuna pohjois-italialaiset luottivat enemmän toisiinsa kuin etelässä asuvat. Tämä puolestaan loi paremmat edellytykset talouden ja hyvinvoinnin kasvulle pohjoisessa. (Putman, 1993).

Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan yleensä sellaisia hyvinvointia tuottavia asioita, jotka syntyvät ihmisten välisessä kanssakäymisessä. Siinä missä taloudellinen pääoma sijaitsee pankkileilläämme ja inhimillinen pääoma korviemme välissä, sosiaalinen pääoma sijaitsee ihmisten välisissä sosiaalisissa suhteissa. (Korkiamäki 2013, 17). Peilattaessa tätä tutkimusta edelliseen määritelmään, voidaan esimerkiksi sotilasjoukon sisällä ilmenevää ”me-henkeä” ja sen syntyä pitää hyvinvointia tuottavana asiana.

Hyvinvoinnin kokonaisuutta laajemmassa kontekstissa voidaan puolestaan kuvata esimerkiksi sosiaalipolitiikan hyvän kehän kuvan kautta. Hyvän kehän teorian mukaan sosiaalipolitiikka vähentää eriarvoisuutta, vähentynyt eriarvoisuus vahvistaa sosiaalista pääomaa ja lopulta vahvistunut sosiaalinen pääoman lisää kansalaisten hyvinvointia. Kansalaiset antavat tukensa sosiaalipolitiikan vahvistamiselle lisääntyneen hyvinvointinsa myötä, ja näin hyvä kehä on valmis. (Kajanoja & Hagfors 2012, 39).

Seuraavalla sivulla esitellyssä Kananojan ja Hagforsin kuviossa käy siis ilmi, että hyvä synnyttää ympärilleen edelleen hyvää. Vaikka heidän kuvionsa kuvaa asiaa sosiaalipolitiikan näkökulmasta, voidaan sillä olettaa olevan yhtäläisyyksiä myös muiden organisaatioiden ja yhteisöjen toimintaan, vaikka ne eivät suoranaisesti liittyisikään sosiaalipolitiikkaan. Tämän tutkimuksen yksi teoreettinen lähtökohtaolettamus oli, että hyvän kehän periaatteella voi olla yhtäläisyyksiä myös Puolustusvoimien organisaatiossa ja myös tätä asiaa pyrittiin selvittämään teemahaastattelujen avulla.



KUVA 5. Hyvän kehän viitekehys. (Kajanoja & Hagfors 2012, 47).

3.5 Aikaisempi tutkimus aiheeseen liittyen

Sosiologiaa sekä siihen liittyvää sosiaalista toimintakykyä ja -pääomaa on maailmassa tutkittu lukemattomasti ja siihen liittyvää kirjallisuutta sekä tutkittua tietoa on olemassa paljon. Sotilaspedagogiikassa on melko uutena oppiaineena tutkittu niin ikään sotilaan toimintakykyä, mutta toimintakyvyn eri osa-alueisiin liittyen sosiaalisesta toimintakyvystä löytyy vähiten tieteellistä tutkimustietoa. On kuitenkin syytä huomioida, että sosiaalista toimintakykyä mitataan Puolustusvoimissa erilaisin psykologisin testein. Näille testeille annetaan tärkeä arvo esimerkiksi erilaisiin tehtäviin hakeutuessa, joissa ihmisen vuorovaikutustaidoilla on ratkaiseva merkitys. Tähän alalukuun on listattu aikaisempaa tutkimustietoa, jolla on yhtymäpintaa tähän tutkimukseen liittyen.

Tarkasteltaessa asiaa siviilitieteiden näkökannalta, Metsävainio (2013) tutki Pro gradu -työssään ”*Sosiaalinen toimintakyky – käsiteanalyttinen tutkimus*” nuorten sosiaalista toimintakykyä. Tutkimuksen keskeisenä tavoitteena oli analysoida sosiaalisen toimintakyvyn käsitettä ja löytää ne tekijät, mistä sosiaalinen toimintakyky koostuu ja mitä siihen sisältyy.

Tämän lisäksi hän pyrki osoittamaan teorian ja käsiteanalyysin pohjalta hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja sosiaalisen toimintakyvyn yhteydet toisiinsa ihmisten elämässä. Tutkimustulosten synteessissä Metsävainio toteaa muun muassa, että ihmisen sosiaaliset kyvyt ovat henkilökohtaista pystyvyyttä, jonka avulla sosiaalinen toiminta syntyy ja ihminen saavuttaa erilaisia päämääriä. Sosiaalinen toimintakyky on siis käsite, joka viittaa ihmisen henkilökohtaiseen pystyvyyteen olla ja toimia yhteistyössä muiden kanssa sekä kartuttaa sitä kautta myös sosiaalista pääomaa.

Kannasoja (2013) tutki väitöskirjassaan ”*Nuorten sosiaalinen toimintakyky*” asiaa sosiaalityön näkökulmasta. Hänen tutkimuksensa keskiössä on nuorten näkemys nuorten sosiaalisesta toimintakyvystä, vanhempiensa vanhemmuudesta sekä perheidensä toimivuudesta. Tutkimus ei kuitenkaan rajoitu pelkästään perheeseen eikä yksilöön, vaan tarkastelussa on laajemmin nuorten sosiaalisen toimintakyvyn rakentuminen, suhteissa heidän läheisiin ihmisiin sekä lähiympäristöön.

Kun asiaa tarkastellaan tähän tutkimukseen liittyen, voidaan sanoa, että aiheeseen liittyvä siviilitutkimus on yhtä hyödyllistä kuin aiempi sotatieteellinen tutkimuskin. On muistettava, että nämä Puolustusvoimissa palvelevat varusmiehet sekä varusmiesjohtajat ovat pohjimmiltaan aivan samanlaisia yhteiskunnan nuoria samoine ongelmineen ja haasteineen elämässään kuin kaikki muutkin, vaikka he hetkellisesti ovat suorittamassa heille asetettua kansalaisvelvollisuuttaan.

Lähestyttäessä asiaa sotatieteellisestä näkökulmasta, jo aiemmissa luvuissa esiin nostettu suomenruotsalainen sosiologi Knut Pippingin ja hänen väitöstutkimukseen perustuva teos *Kompaniet som samhälle* (suom. Komppania pienoisyhteiskuntana) luovat perusteita tähänkin tutkimukseen liittyen. Pippingin tutkimusta voidaan pitää osittain teoreettisena tukijalkana tähänkin tutkimukseen liittyen, vaikka tämän tutkimuksen konteksti (rauhan aika) sekä aika-kausi (2017) eivät korreloi jatkosodan vuosiin ja siinä ajassa vallinneeseen tilanteeseen.

Sosiaaliseen toimintakykyyn liittyen Halme (2012) tutki kandidaatin tutkielmassaan sotilaan transaktiivista muistia osana sosiaalista toimintakykyä. Hänen tuloksista ilmeni mm, se että transaktiivisen muistin avulla syntyy sosiaaliselle toimintakyvylle kehittäviä piirteitä. Kun transaktiivinen muisti on kehittynyt oikein, sen rakenteelliset hyödyt kehittävät sosiaalisen toimintakyvyn osa-alueita. Hän toteaa myös, että transaktiivisen muistin rakentumiseen vaikuttavat toimintakyvyn lisäksi organisaatio ja toimintaympäristö. Myös tässä tutkimuksessa voidaan olettaa, että toimintaympäristön ja organisaation merkitys on nähtävissä tuloksissa.

Tutkittaessa sosiaalista toimintakykyä, on varusmiesten saama palaute omista vuorovaikutustaidoistaan yksi tähän tutkimukseen merkittävästi vaikuttavista tekijöistä. Waltari (2008) tutki omassa Pro-gradu tutkielmassaan ”*Pala varusmieskoulutuksen palautekulttuuria*” kouluttajien käsityksiä palautteesta ja sen antamisesta. Hänen tutkimuksissaan ilmeni kuusi kuvauskategoriajärjestelmää, jotka edustivat kouluttajien käsityksiä palautteen vaikutuksesta koulutettavaan, palautteen lähteistä, kouluttajan palautteen antamiskeinoista, hyvästä palautteesta, huonosta palautteesta sekä yksilöllisen palautteen antamiseen liittyvistä ongelmista. Hän mainitsee tuloksissa myös, että kouluttajilla olisi halua antaa laadukasta ja kehittymistä tukevaa palautetta, mutta aina resurssit eivät riitä tähän.

Omaan tutkimukseeni liittyen otin Waltarin tutkimuksessa esiin nousseita tuloksia tarkasteluun erityisesti toista teemahaastattelua laadittaessa. Tämän tutkimuksen toisella teemahaastattelulla pyrittiin selvittämään sosiaalisen toimintakyvyn kehittymistä. Yksi kehittymistä mittaava tekijä oli siis palaute ja ennen kaikkea se, kuinka tämän tutkimuksen tutkimushenkilöt kokivat palautteen ja sen merkityksen osana sosiaalisen toimintakyvyn kehittymistä.

Muista tähän tutkimukseen epäsuorasti liittyvistä sotatieteellisistä tutkimuksista voidaan mainita seuraavia töitä. Harinen (2012) tutki väitöskirjassaan epävirallisia ryhmänormeja kolmessa jalkaväkikomppaniaa koskevassa empiirisessä tutkimuksessa perustuen Pippingin, Littlen ja Hockeyn tutkimuksiin. Laitala (2009) tutki omassa Pro gradu- tutkielmassaan kouluttajien vaikutusta varusmiesten palvelusmotivaatioon tapaustutkimuksena Uudenmaan Prikaatin Kranaatinheitinkomppaniassa. Tudeer (1997) tutki puolestaan omassa diplomityössään joukon taistelutahtoon ja taistelumotivaatioon vaikuttavia inhimillisiä tekijöitä sekä niiden huomioon ottamista sodan ajan joukkojen tuotannossa.

Sosiaalisen pääoman osalta suomenkielinen tieteellinen tutkimus rajoittuu suurimmaksi osaksi siviilitieteisiin. Korkiamäki (2013) tutki väitöskirjassaan ”*Kaveria ei jätetä!*” sosiaalista pääomaa nuorten vertaissuhteissa. Hän tutki tutkimuksessaan muun muassa voimavaroja joita syntyy ihmisten ollessa tekemisissä toistensa kanssa. Koivumäki (2008) tutki puolestaan omassa väitöskirjassaan ”*Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma*” luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumista ja merkitystä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa.

3.6 Tutkimuksen toteutus

Tässä alaluvussa esitellään tutkimuksen toteutumisen pääpiirteiset vaiheet sekä verrataan niitä tutkimussuunnitelman toteutumiseen. Tämä Pro gradu -tutkimus toteutettiin kokonaisuudessaan aikavälillä marraskuu 2016 – maaliskuu 2018. Voidaan sanoa, että tutkimuksen alkuvaiheessa syntynyt tutkimussuunnitelma toimi perusteellisena runkona ja tukijalkana työlle. Se loi myös työskentelyaikataululle selkeät raamit. Työn kokonaisuutta helpottivat myös tutkimusongelman sekä tutkimuskysymysten pysyminen samana koko prosessin ajan.

Itse tutkimustyön toteutus alkoi teorialähtöisesti. Kirjallisuuskatsauksen sekä aikaisemman aiheeseen liittyvän tutkimuksen avulla pyrittiin hahmottamaan tutkimusongelmaa sekä muodostamaan tutkimuskysymykset, joista syntyisi perusta tälle työlle. Tutkimusongelman sekä kysymysten muodostuttua oli päätettävä tutkimuksen metodologiset valinnat. Tässä tutkimuksessa metodologisesti sopivaksi tavaksi muodostui aineistolähtöinen sisällönanalyysi.

Aineistona tutkimuksessa käytettiin kolmea eri teemahaastattelua, jotka rakennettiin kukin vastaamaan yhteen tutkimuskysymyksistä. Teemahaastattelujen ajankohdat olivat varusmiesjohtajien koulutuskausien päättyessä eli peruskoulutuskauden jälkeen, jolloin tutkimushenkilöt toimivat ryhmänjohtajina sekä aliupseerikurssin ensimmäisen ja toisen vaiheen jälkeen, jolloin tutkimushenkilöt toimivat apukouluttajan roolissa. Kaikki tutkimushenkilöt siis palvelivat tutkimussuunnitelman mukaisesti Ilmavoimien Aliupseerikoulussa koko johtajakautensa ajan. Teemahaastattelut toteutettiin aikavälillä maaliskuu 2017 – kesäkuu 2017.

Teemahaastattelujen tuottaman aineiston sekä sen analyysin tukena oli tarkoitus käyttää varusmiesjohtajien vuorovaikutusprofiileja. Näitä profiileja tutkija ei kuitenkaan saanut käyttöönsä itsestään riippumattomista syistä ja lopulta ne jätettiin pois tutkimuksesta toisen teemahaastattelun yhteydessä. Teemahaastattelujen välisenä aikana sekä viimeisten haastattelujen jälkeen kesä 2017 meni aineistoa litteroidessa ja analysoidessa. Vuoden 2017 syyskuussa alkanee ja vuoden loppuun kestäneet tiiviit aselajiopinnot asettivat neljän kuukauden tauon tutkimustyön tekemiselle. Jatkotyöskentelyä edesauttoi kuitenkin se, että tutkimuksen aineisto oli kerätty ja litteroitu tähän mennessä. Tästä johtuen myös analyysityön loppuunsaattamiselle ja tulosten sekä työn puhtaaksikirjoittamiselle jäi tarpeeksi aikaa aselajiopintojakson jälkeen.

Vuoden 2018 tammikuusta alkaen, opintojen siirryttyä takaisin aselajikouluilta Maanpuolustuskorkeakoululle, oli aika palata takaisin tutkimustyön pariin. Maaliskuun loppuun mennessä tutkimukseen kirjoitettiin tulokset sekä analyysiosio. Tämän lisäksi kirjoitettiin tutkimuksen viimeinen luku eli johtopäätökset ja diskussio. Työn viimeisiin vaiheisiin kuului edellä mainittujen asioiden lisäksi myös kokonaisuuden viimeistely. Tämä tarkoitti tiivistä yhteistyötä ohjaajan kanssa, oikolukua, lähdeaineiston tarkastelua sekä muotoseikkojen korjaamista.

Suurin muutos alkuperäiseen työsuunnitelmaan liittyi vuorovaikutusprofiilien puuttumisen lisäksi aikataulumuutoksiin. Toisen teemahaastattelun aikatauluun tuli viivästys alkuperäiseen suunnitelmaan verrattuna. Tämä viivästys johtui Ilmasotakoulun Koulutuspataljoonan harjoituskalenteriin tulleista muutoksista sekä omista pakollisista opinnoista Maanpuolustuskorkeakoululla, jotka osuivat päällekkäin. Päällekkäisyyksistä johtuen toisen teemahaastattelun aikataulua jouduttiin siirtämään noin neljä viikkoa eteenpäin alkuperäisestä suunnitelmasta. Aikataulumuutoksella ei voida kuitenkaan sanoa olevan merkitystä itse tutkimustuloksiin.

Tällä tutkimuksella tutkittiin siis kahdeksaa Ilmavoimien Aliupseerikoulun ryhmänjohtajaa ja apukouluttajaa. Tutkimukseen osallistuneet tutkimushenkilöt suorittivat Ilmavoimien Aliupseerikoulussa aliupseerikurssin syksyllä 2016 ja toimivat varusmiesjohtajina saapumiserälle 1/17. Iältään tutkimushenkilöt olivat 19 - 21 vuoden ikäisiä ja koulutaustaltaan kaikki olivat ylioppilaita.

Tutkimuksella pyrittiin saamaan tietoa varusmiesten sosiaalisesta toimintakyvystä, sen kehitymisestä ja varusmiespalveluksen tuottamasta sosiaalisesta pääomasta. Tutkimus toteutettiin Helsingin, Jyväskylän ja Tikkakosken varuskunnan alueella. Tutkimusaineisto kerättiin tutkimushenkilöiltä teemahaastattelujen avulla Ilmavoimien Aliupseerikoulussa Tikkakoskella. Jokainen tutkimushenkilö vastasi kolmeen eri haastatteluun. Haastatteluja pidettiin yhteensä siis 24kpl ja ne olivat keskimäärin kestoltaan noin 30 minuuttia per haastattelu. Tutkimus-haastattelujen rungot esitellään lukijalle tarkemmin tutkimuksen liitteissä.

Haastattelut toteutettiin kahdenkeskisenä keskusteluna tutkijan ja kunkin tutkimushenkilön välillä rauhallisessa ja äänieristetyssä toimistotilassa Ilmavoimien Aliupseerikoulussa Tikkakoskella. Itse haastattelutilanteessa ei ollut aikarajoitteita keston suhteen. Haastattelupäivät oli valikoitu siten, että kyseisinä päivinä tutkimukseen osallistuvilla henkilöillä ei ollut koulutusvelvoitteita omassa perusyksikössään. Tällä pyrittiin siihen, että haastateltavilla olisi riittävästi aikaa vastata esitettyihin kysymyksiin, eivätkä muut päivittäiset toimenpiteet olisi heidän mielessään itse haastatteluhetkellä. Tällä uskottiin olevan vaikutusta vastausten laatuun.

Tutkija esitteli itsensä tutkimushenkilöille Maanpuolustuskorkeakoulun sotatieteiden maisterikurssin opiskelijana, muttei tuonut millään muulla tavalla esille omaa sotilastaustaa tai sotilasarvoaan. Tutkija käytti haastattelutilanteissa aina siviilivaatteita ja pyrki luomaan haastateltaviin tuttavallisen suhteen, jotta haastattelutilannetta ei koettaisi esimies-alainen keskusteluksi haastateltavien toimesta. Tässä tavoitteessa onnistuttiin ja se ruokki haastattelutilanteita, joiden perusteella syntyi laadukas aineisto. Tutkimushenkilöt käyttäytyivät haastattelutilanteissa luontevasti ja rauhallisesti omana itsenään. Toiset olivat luonnollisesti puheliaampia ja toiset vähäsanaisempia omasta persoonastaan riippuen.

4 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esitellään tuloksia tutkimusongelmaan liittyen tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä. Tämä luku sisältää myös tulosten analyysiosuuden, jossa lukija perehdytetään tutkimuksessa käytettyyn analyysimenetelmään. Analyysimenetelmä esitellään ensimmäisenä alalukuna ennen varsinaisia tutkimuksen tuloksia. Tutkimusongelma oli *”Miten varusmiesjohtajat Ilmavoimien aliupseerikoulussa oppivat sosiaalista toimintakykyä johtajina ja kuinka he pystyvät hyödyntämään oppimaansa”*. Tutkimusongelmaa lähestyttiin kolmella teemahaastattelulla, joista kukin teemahaastattelu oli rakennettu yhden tutkimuskysymyksen ympärille. Jokaiselle haastattelulle luotiin ilmiöiden pääluokat, joiden alle rakennettiin teema-alueet ja niiden alle lopulliset haastattelukysymykset. Asia ilmenee tarkemmin lukijalle tutkimuksen liitteissä. Niissä lukijalle ilmenevät myös tarkat ilmiöiden pääluokat, teema-alueet sekä varsinaiset kysymykset kunkin haastattelun osalta.

4.1 Aineiston analyysi, kuinka tutkimustuloksiin päästiin

Tutkimustulokset eivät koskaan synny tutkimustyössä itsestään, vaan ne vaativat aina jonkin analyysimenetelmän tuekseen. Tämä alaluku käsittelee tässä tutkimuksessa käytettyä aineiston analyysimenetelmää. Siinä esitellään ne käytännön menetelmät ja ratkaisut, joilla analyysimenetelmää hyödynnettiin tässä tutkimuksessa. Tarkoituksena ei ole toistaa tutkimuksen teoria ja toteutus osion mukaista teoreettista tarkastelua, vaan sitoa käytetty analyysimenetelmä tähän työhön käytännössä.

Eskolan ja Suorannan määritelmän mukaan analyysin tarkoituksena on selkiyttää ja tiivistää aineistoa säilyttäen samalla aineiston sisältämä informaatio. Analyysin pyrkimyksenä on myös tuottaa uutta teoreettista tietoa tutkittavasta asiasta. Analyysin tarkoitus ei ole jäädä pelkästään aineiston kuvailemisen tasolle vaan tekstin tulee olla pelkistävää ja tiivistävää. (Eskola & Suoranta 1998, 138). Tutkijana ymmärsin tämän siten, että se tarkoittaa aineistosta oleellisen löytämistä. Sen voidaan sanoa olevan tutkijan ja aineiston välistä tiivistettyä dialogia, jonka tukena käytetään asiaa tukevia lainauksia.

Aineiston analyysin alkuvaiheessa minulla oli tutkijana tieto ainoastaan siitä, että kyseessä tulee olemaan sisällönanalyysi. Sisältö tässä tutkimuksessa tarkoitti litteroituja teemahaastatteluja. Kolmesta teemahaastattelusta syntyi yhteensä hieman yli sadan sivun aineisto tutkimukselle, jota tutkijana aloin litteroinnin jälkeen analysoimaan. Analysoin kutakin aineistoa alkuvaiheessa teemoittelua apuna käyttäen. Teemoittelun analyysivaiheessa tarkastellaan usealle haastateltavalle yhteisiä, aineistosta esiin nousevia piirteitä. Osa näistä piirteistä saattaa nousta teemahaastattelun teemoista, mutta näiden lisäksi esille nousee myös muita teemoja, jotka voivat olla lähtöteemoja kiinnostavampia. Lopulliset teemat syntyvät vasta haastattelujen jälkeen eivätkä suoraan haastattelun teemarungosta. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 173).

Edelliseen kappaleeseen viitaten minulla oli tutkijana kuhunkin teemahaastatteluun liittyen oletuksia teemoista joita haastatteluissa käytettiin sen perusteella, kuinka olin teemahaastattelut etukäteen suunnitellut. On myös mainittava, että haastattelutilanteista ja niiden sisällöstä nousi uusia mielenkiintoisia teemoja, kuten Hirsjärvi ja Hurmekin teoksessaan toteavat. Teemoittelu toimi pääsääntöisesti hyvin, mutta osa suunnitelluista haastattelujen teemoista ei tuottanut riittävän syvällistä sisältöä, joten niiden arvo tuloksissa jätettiin vähemmälle. Teemat ja tutkimuksen yläkäsitteet alkoivat muodostua aineistosta vähitellen, mutta se vaati aineiston lukemista useaan kertaan.

Osa tutkimustulosten ja johtopäätösten sisällöstä muodostui suunnitellusti työn liitteissä olevista haastattelurungoista, eli suunniteltujen teema-alueiden avulla. Toinen osa tuloksista ja johtopäätösten sisällöstä puolestaan nousi esiin, tai korostui entisestään aineiston sisältä. Aineistosta esiin nousseista teemoista mainittakoon esimerkkinä erilaiset sosiaaliset ympäristöt, joissa varusmiesten suhteet toisiinsa syvenevät.

Valtaosa etukäteen suunnitelluista haastatteluteemoista tuotti tutkimuksen kannalta hyödyllistä tietoa, mutta joukossa oli myös tutkijan virheellisiä olettamuksia teemoista. Tällaisesta tutkijan huonosti suunnittelemaasta haastatteluteemasta esimerkkinä mainittakoon johtajan opintokirjan merkitys sosiaalisen toimintakyvyn kehittymiselle. Tällä kyseisellä teemalla ei saatu tutkimuksen kannalta mitään merkittävää uutta tietoa tutkittavaan aiheeseen liittyen.

Tiivistetysti sanoen analyysi syntyi lukemalla litteroitua aineistoa. Aineisto ja haastattelurungot tuottivat tutkimukselle yläkäsitteitä ja teemoja. Niiden sisällä kutakin teemaa tarkasteltiin tarkemmin etsien niistä mahdollisia vastauksia tutkimusongelmaan ja -kysymyksiin. Osassa teema-alueista vastausten sisältö oli lähempänä toisiaan, osassa kahtia jakautunutta ja osassa vastausten sisältö oli pirstaleista, eivätkä vastaukset korreloineet keskenään. Jotkut teemat tuottivat myös yhdenmukaista tietoa, mutta se ei tuonut tutkimukseen itsessään mitään lisäarvoa. Tutkimustuloksissa merkittävimmän painoarvon saivat vastaukset, joissa oli yhdenmukaista tai selkeästi jakautuvaa tietoa, tai tutkijan mielestä tärkeää tai hälyttävää tietoa.

Laadullisen tutkimuksen teemoittelusta aineistosta pyritään nostamaan esiin tutkimusongelman ja -kysymysten mukaisia teemoja (Eskola & Suoranta, 1998, 176). On myös huomioitava, että laadullisessa tutkimuksessa teemat ovat aina myös osittain tutkijan tulkinnasta riippuvaisia. Jälkikäteen tarkasteltuna voidaan sanoa, että tutkimuksen analyysimenetelmä oli tähän tutkimukseen soveltuva, vaikkakin työläs ja aikaa vievä. Se kuitenkin sopi yksinkertaisen käytettävyytensä ansiosta aloittelevalle tutkijalle. Valittu analyysimenetelmä osoittautui oikeaksi myös siksi, että sen avulla saatiin niin vastauksia tutkimusongelmaan kuin tutkimuskysymyksiin. Tämän lisäksi sen avulla saatiin luotua tutkimukseen tärkeät johtopäätökset.

Yhteenvetona analyysistä voidaan sanoa, että laadullisella tutkimuksella on yhtä monta erilaista analyysiä kuin sillä on tekijääkin. Analyysi kahden eri tutkijan tekemänä samasta aineistosta on aina jossain määrin erilainen. Tässä alaluvussa esitellyllä aineiston analyysimenetelmän avulla saavutin tämän tutkimuksen tulokset, joita lukijalle esitellään tutkimustulosten osalta seuraavissa alaluvuissa. Mikäli minulta jälkikäteen kysyttäisiin, että mikä analyysintekoprosessissa on vaikeinta ja mitä siinä pitää ottaa erityisesti huomioon, vastaisin, kuten minullekin eräs ystäväni neuvoi. *”Ennen kuin itse analyysiä alat tehdä niin muista nämä neljä helppoa ohjetta, sillä niillä pääsee jo pitkälle. Lue, lue, lue ja vielä niin monta kertaa lue se aineisto, että lopulta alat ymmärtää sitä. Vasta tämän jälkeen voit aloittaa itse analyysin tekemistä”*. Omaan tutkimukseen liittyen voin sanoa, että tämä piti paikkansa. Vasta useamman kerran aineiston luettua minulle alkoi syntyä selkeitä kokonaisuuksia yläkäsitteistä ja niiden avulla alkoi muodostua vastauksia tutkimuskysymyksiin.

4.2 Varusmiesjohtajan sosiaalinen toimintakyky

Tutkimuksen ensimmäinen teemahaastattelu suunniteltiin tuottamaan vastauksia ensimmäiseen tutkimuskysymykseen eli siihen, miten varusmiesjohtajat ymmärtävät ja kokevat sosiaalisen toimintakyvyn. Ensimmäinen teemahaastattelu pidettiin peruskoulutuskauden jälkeen, jolloin tutkimushenkilöillä oli kokemusta ryhmänjohtajan tehtävistä 8 viikon ajan. Ensimmäisen teemahaastattelun ilmiöiden pääluokiksi muodostuivat:

- 1) Omat yksilölliset valmiudet
- 2) Puolustusvoimissa opittu ja koettu
- 3) Sosiaalisen toimintakyvyn ilmeneminen

Informanttien omia yksilöllisiä valmiuksia tutkittaessa oli pyrkimyksenä selvittää tutkimushenkilöiden aikaisempia kokemuksia sosiaalisista ryhmätilanteista ennen varusmiespalvelusta ja peilata niiden vaikutuksia ja hyötyjä ryhmänjohtajan tehtäviin. Tämän lisäksi yksilöllisiin valmiuksiin liittyen tutkittiin tutkimushenkilöiden luonteenpiirteitä sekä vuorovaikutustaitoja, niiden vaikutusta omaan toimintaan sekä mahdollisia muutoksia kokemuksen myötä.

Vastauksissa ilmeni, että tutkimushenkilöiden aikaisemmat sosiaalisten tilanteiden kokemukset perustuivat pääsääntöisesti koulu- ja opiskeluympäristöön. Tämän lisäksi lähes kaikilla oli eri tason urheiluseuroista kokemusta sosiaalisista ryhmätilanteista. Myös musiikkiharrastus tai bänditoiminnassa mukana olo sekä kansalaistoiminnan avulla saadut kokemukset nousivat esiin kahden tai useamman tutkimushenkilön kohdalla.

Aiemmillä sosiaalisten yhteisöjen kokemuksilla on ollut positiivinen vaikutus ryhmänjohtajana toimimiseen valtaosalla tutkimushenkilöistä. Ennen kaikkea urheilun ja työelämän kautta hankittujen kokemusten katsottiin auttavan ryhmänjohtajan työssä. Vaikka kaikki tutkimushenkilöt eivät olleet hyödyistä samaa mieltä, niin kenenkään mielestä aikaisemmista sosiaalisista kokemuksista ei myöskään ollut haittaa. Voidaan sanoa, että aikaisemmat kokemukset monipuolisista sosiaalisista tilanteista sekä erilaisista yhteisöistä edesauttavat ryhmänjohtajan työskentelyä hänen arjessaan lisäten toimintaan itsevarmuutta ja rauhallisuutta.

”Kaikki se, mitä urheilujoukkueen kanssa on tehty, niin heijastuu tähän varusmiespalvelukseen. Sielläkin on aina joku äänessä kerrallaan ja yleensä se on joukkueen kapteeni tai valmentaja”. Informantti 3

”Tuntuu, että urheilumaailmasta on jäänyt paljon käteen. Sellaista itsevarmuutta joukon edessä toimimiseen sekä tiettyä jämäkkyyttä, kuten myös se, että uskaltaa tarvittaessa myös tuottaa pettymyksiä toisille ihmisille”. Informantti 6

”Töissä käydessäni opin sen, kuinka omat tunteensa voi peittää ja olla töissä arvioittavana ainoastaan sen oman ammattitaidon ja tekemisen kautta.” Informantti 2

Tutkimushenkilöt kuvailivat omia luonteenpiirteitään osana yksilöllisiä valmiuksiaan varsin moninaisesti. Heidän arvioidessa omaa itseään joukkoon mahtui niin laiskaa kuin ahkeraa perusluonnetta, niin itsensä enemmän esille tuovaa kuin taka-alalle jättäytyvää persoonaa, kuten myös kontrolloivaa ja ihmisläheisempää johtajaa. Yhdistäväksi piirteeksi omissa yksilöllisissä valmiuksissa nousivat positiivisuus sekä vuorovaikutuskyky alaisiin. Näitä asioita nostettiin eniten esille. Tärkeimpänä antina luonteenpiirteitä ajatellen tutkimuksessa ilmeni se, että 7/8 tutkimushenkilön mielestä Puolustusvoimilla on ollut vaikutusta heidän omiin luonteenpiirteisiinsä. Tämä kehitys nähtiin kaikkien osalta positiivisena ilmentymänä. Raskaiden yhdessä koettujen asioiden ja ryhmänjohtajakokemuksen myötä esille nousivat muun muassa esiintymis- ja itsevarmuuden lisääntyminen, vastuun ottaminen, jämäkkyys ja erilaisten ihmisten kohtaaminen.

”Täällä olen huomannut, että semmoinen kilttinä oleminen on jäänyt vähemmälle, kun olen itse johtaja ollut. Myös sellainen anteeksipyytely tilanteissa, että miksi toimitaan näin, on jäänyt pois. Ja tämä ei ole tullut tahallisesti tai tietoisesti vaan itsestään. Siltikin olen edelleen täysin sama ihmisenä kuin ennen” Informantti 2

”Täytyy sanoa, että tämä armeija ja varsinkin AUK on ollut varsin kasvattava kokemus, vaikka kaikki hyödyt eivät heti olleetkaan nähtävissä kurssin alussa. Varsinkin fyysisesti raskaat asiat ja omilla ääri rajoilla käyminen auttoi tunnistamaan itsessä sellaisia piirteitä, mitä ei arkielämässä tulisi vastaan.” Informantti 8

Luonteenpiirteiden jälkeen tutkimuksessa edettiin tutkimushenkilöiden vuorovaikutustaitojen kehittymiseen. Pyrkimyksenä oli selvittää mahdollista Puolustusvoimien tarjoaman johtajakoulutuksen sekä -kokemuksen tuomaa vaikutusta heidän vuorovaikutustaitoihinsa kokonaisuutena. Tutkittaessa tätä asiaa ilmeni, että vastaukset erosivat merkittävästi toisistaan. Voidaan sanoa, että vuorovaikutustaitojen arviointi kokonaisuutena oli haastavampaa verraten esimerkiksi omien luonteenpiirteiden arviointiin. Vastauksissa ilmeni, että osan mielestä vuorovaikutustaidot kokonaisuutena olivat kehittyneet, kun taas osan mielestä merkittävää muutosta vuorovaikutukseen kokonaisuutena ei ollut tapahtunut.

Kaikki tutkimushenkilöt eivät osanneet arvioida edes näiden asioiden vaikutusta vuorovaikutukseensa. Voidaankin sanoa, että Puolustusvoimien tarjoamalla johtaja- ja kouluttajakokemuksilla voi olla mahdollisia vaikutuksia myös vuorovaikutustaitojen kehittymiseen, mutta tämän tutkimuksen perusteella siitä ei voida tehdä varmoja johtopäätöksiä. On myös mahdollista, että kaikki vastaajat eivät ymmärtäneet vuorovaikutustaitoja kokonaisuutena samalla tavalla.

Ensimmäisen teemahaastattelun toinen ilmiön pääluokka käsitteli Puolustusvoimissa opittua ja koettua. Tarkasteltaviksi teemoiksi pääluokan sisällä nostettiin omien kokemusten lisäksi Puolustusvoimien tarjoama toimintakykykoulutus, jota aliupseerioppilaille opetetaan Pääesikunnan määrittämän kehyksen mukaisesti heidän kurssinsa aikana. Toimintakykykoulutus sisältää pääesikunnan koulutusosaston määrittämät tuntimäärät teoriaa, käytäntöä sekä erilaisia harjoituksia. (HL967). Toimintakykykoulutuksen lisäksi muiksi teemoiksi ilmiön pääluokan sisällä nostettiin tutkimushenkilöiden omat hyvät ja huonot esimerkkitilanteet esimiehistä tai johtajan toiminnasta, jotka tutkimushenkilöille oli jäänyt mieleen oman palveluksen ajalta. Koettujen hyvien ja huonojen esimerkkien vaikutusta tutkimushenkilöiden omaan johtamiskäyttäytymiseen pyrittiin myös selvittämään.

Tutkimushenkilöiden mielestä sotilaan toimintakykyä oli koulutettu heille kokonaisuutena. Tämän lisäksi sotilaan toimintakyvyn eri osa-alueita (fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen & eettinen) oli myös koulutettu erikseen, mutta koulutustavoista ja toimintakyvyn eri osa-alueiden painosuhteista voidaan tämän tutkimuksen perusteella olla montaa mieltä. Koska tämä tutkimus koskee varusmiesjohtajien sosiaalista toimintakykyä, olivat myös kysymykset

rakennettu selvittämään ainoastaan sosiaalisen toimintakyvyn koulutusta osana toimintakyvykoulutuksen kokonaisuutta. Tästä syystä toimintakyvyn osa-alueista fyysinen, psyykinen sekä eettinen osa-alue jätettiin tämän haastattelun ulkopuolelle. Kysyttäessä millä tavoin sosiaalista toimintakykyä on heille opetettu osana toimintakyvykoulutuksen kokonaisuutta, saatiin sen suuntaisia vastauksia, että sosiaalista toimintakykyä ei juurikaan opeteta, tai sen opetus on vähäistä.

”Jos totta puhutaan, niin opetettu on oppitunnilla joskus power-pointin dioina. Joku henkilökuntaan kuuluva on lukenut suoraan niitä dioja ja sitten on kuviteltu, että me niistä opittaisi. Tällaisella opetuksella on melko vaikeaa oppia vuorovaikutustaitoja.” Informantti 7

”Saisiko tähän tarkennusta kun en ymmärrä edes mitä tämä tarkoittaa?” Informantti 4

”No taisi siellä olla jotain sotilaspastorin ja kuraattorin pitämiä oppitunteja, eli käytännössä esittelyä minne voi mennä jos on jotain huolia ja se oli about siinä se.” Informantti 5

”Hyvin vähän. Sitä sivuttiin eräällä toimintakyvyn oppitunnilla ja kerrottiin teoriassa mitä se on, mutta ei siihen paljoa yhtä diaa enempää paneuduttu.” Informantti 2

Oli mielenkiintoista huomata, että lähes kaikkien tutkimushenkilöiden mielestä sosiaalisen toimintakyvyn koulutus oli joko riittämätöntä tai sitä olisi haluttu olevan enemmän. Täytyy kuitenkin muistaa, että vuorovaikutusta, erilaisten sosiaalisten tilanteiden hallintaa sekä esi-miestyötä sotilasympäristössä oppii myös muilla tavoin. Kokemus on yksi keskeinen tekijä tutkittaessa tätä asiaa. Teemahaastattelussa edettiin opetuksen jälkeen tarkastelemaan kokemuksen merkitystä. Tässä vaiheessa valtaosa tutkimushenkilöistä huomasi myös itse sen, että eräitä asioita voi oppia helpommin muilla tavoin kuin itse opetuksen kautta.

”Kun ollaan tekemisissä toistemme kanssa sekä erilaisten ihmisten kanssa päivittäin työskennellessä, niin syntyyhän siinä oppia automaattisesti.” Informantti 2

”Täällä tulee oltua jatkuvassa kanssakäymisessä eri ihmisten kanssa, ja niiden kanssa on pakko tulla toimeen, että kyllähän siinä oppii.” Informantti 6

Tärkeänä tietona kokemusten merkitykseen liittyen tutkimuksessa ilmeni, että Puolustusvoimien palkatun henkilöstön esimerkillä on suuri vaikutus varusmiesten toimintaan sekä siihen, millaisia johtajia heistä itsestään tulee. Vuorovaikutusta, sosiaalisten ongelmatilanteiden ratkaisukykyä sekä pelisilmän käyttöä osana sosiaalisten tilanteiden hallintaa pidettiin ratkaisevina ja tärkeimpinä osatekijöinä mikäli haluaa itse olla hyvä johtaja alaisille. Nämä kaikki piirteet nousivat esiin ennen ammattitaitoa. Tulosten perusteella voidaan myös sanoa, että huonommallakin ammattitaidolla varustettu sosiaalisesti lahjakas sotilasjohtaja saa joukossaan aikaan parempia tuloksia kuin ammattitaitoisempi, mutta sosiaalisesti lahjattomampi johtaja.

Tutkimushenkilöt olivat tästä yhtä mieltä kuten myös siitä, että hyvien kouluttajien tuottamista esimerkeistä pyritään oppimaan sekä ottamaan vaikutteita omaan johtamiskäyttäytymiseen, yhtäläillä kuten myös huonoista. Näistä huonoista kouluttajista sekä heidän tuottamista huonoista kokemuksista haluttiin oppia, mutta lähinnä poisoppimisen kautta. Tärkeää on myös huomata, että esimerkin ottamisella ei tarkoitettu kenenkään mielestä toisen henkilön matkimista. Useampi tutkimushenkilö mainitsi vielä erikseen, että on pysynyt täysin omana itsenään, eikä hyvilläkään kokemuksilla ole ollut omaa persoonaa muokkaavaa vaikutusta.

Puhuttaessa sosiaalisen toimintakyvyn ilmenemisestä sekä sen eri muodoista, tutkimushenkilöt kokivat Ilmavoimien Aliupseerikoulun vahvaksi sosiaaliseksi yhteisöksi. Kaikki päivät herätyksestä hiljaisuuteen sisälsivät paljon erilaisia sosiaalisia tilanteita yhteisön sisällä. Näitä tilanteita syntyi tutkimushenkilöille niin palvelus- kuin vapaa-ajalla esimiesten, alaisten ja vertaisten kesken.

”Tämä kaikkihan on yhtä sosiaalista toimintaa ja kanssakäymistä tämä yksikössä eläminen. Oman tuvan kesken vuorovaikutusta tapahtuu eniten, sitten tietysti oman joukkueen sisällä ja välillä ollaan tekemisissä muidenkin joukkueiden kanssa.” Informantti 3

Viikko-ohjelman mukaisesta palvelusajasta puhuttaessa sosiaalinen toimintakyky koettiin vuorovaikutuksena esimies-alaissuhteessa, jonka keskiössä oli koulutus sekä päivittäiset palvelustehtävät. Palveluksen aikainen vuorovaikutus niin alaisiin kuin vertaisten kesken rakentui päivittäisten palvelustehtävien ympärille. Voidaan sanoa, että vuorovaikutus ja varusmiesten välinen kommunikointi oli tällöin enimmäkseen ammatillista. Erityisesti koulutuksen aikana keskustelu oli hyvin muodollista ja se perustui useimmiten koulutettavaan asiaan. Työtehtävien aikana oli kuitenkin aikaa puhua myös muista kuin palvelukseen liittyvistä asioista, ja tällaista vapaampaa keskustelua syntyi varsinkin silloin, jos käsketty työtehtävä oli itsenäinen ja kestoaltaan pidempiaikainen.

”Koko ajan palveluspäivän aikana pitää keskustella johtajien kesken, että kuka tekee mitäkin, sekä siitä, että kuka on vastuussa mistäkin. Sen lisäksi täytyy tietenkin pitää alaisista huoli ja olla heille samalla esimies.” Informantti 5

”Vuorovaikutus päivän aikana on käskettyihin tehtäviin ja palvelukseen liittyvää enimmäkseen. Palvelustehtäviin liittymättömiä keskusteluja on vähemmän, ja valtaosa kaikesta vuorovaikutuksesta liittyy siihen. Suhde alaisiin menee tietyn kaavan mukaan, joka on jämpätiä, mutta reilua.” Informantti 2

”Kun työtehtäviä hoidetaan niin siinähan ihmiset työskentelyn lomassa tietenkin juttelevat. Jos kuvitellaan esimerkiksi, että tehtävä olisi kuorma-auton lastaus, niin kyllä siinä laatikoita kantaessa ja autoa lastatessa keskusteltaisiin vaikka mistä. Niin niistä vapaa-ajan kuin myös siviilielämän asioista.” Informantti 8

Varusmiesten päivittäisen palvelusajan päätyttyä viikko-ohjelman mukaisesti alkaa varusmiehillä vapaa-aika. Vapaa-ajan voidaan sanoa rajautuvan pääsääntöisesti aikavälille 17:00–22:00, jolloin yksikössä alkaa hiljaisuus. Tutkimuksessa ilmeni, että vapaa-ajalla kommunikaatio ja vuorovaikutus niin alaisten kuin vertaisten kesken muuttuivat vapaammaksi. Tutkimushenkilöt olivat yhtä mieltä siitä, että vapaa-ajallakaan alaisten kanssa ei voinut peruskoulutuskauden aikana alkaa liian kaverilliseksi, vaikka keskustelujen sisältö ja tehtävät asiat olivatkin vapaamuotoisempia kuin palvelusaikana.

Vaikka esimiehen rooli on varusmiesjohtajilla jatkuva, niin alaisten kanssa tehtiin kuitenkin myös yhdessä asioita vapaa-ajalla. Vapaamuotoista keskustelua syntyi lähinnä sotilaskotiympäristössä sekä erilaisten harrastusten, kuten musiikin tai urheiluharrastusten kautta. Myös VMTK:n (Varusmiestoimikunta) järjestämät erilaiset tapahtumat sekä tilaisuudet, kuten esimerkiksi varusmiespapin pitämät raamattupiirit nousivat tutkimuksessa esiin.

Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään myös internetin mahdollistaman sähköisen kommunikaation (GSM, tabletit, tietokoneet) merkitystä päivittäisessä vuorovaikutuksessa ja tutkimaan sen vaikutuksia varusmiesjohtajien toimintaan. Tähän kysymykseen liittyen saatiin mielenkiintoisia vastauksia, joiden voidaan sanoa kuvastavan hyvin nykypäivän trendejä. Tämä on tärkeää tietoa, joka Puolustusvoimienkin olisi syytä ottaa huomioon tulevaisuuden kannalta suunnittelutyössä. Esimerkiksi matkapuhelimia käytetään päivittäin kommunikaatiossa, olipa niiden käyttö palvelusajalla kiellettyä tai ei. Tekniikka kehittyy ja tästä johtuen myös teknisiä laitteita käytetään kommunikaation välineinä enenevissä määrin.

Tutkimuksen kannalta on tärkeää nostaa esiin myös se, että kaikki tutkimushenkilöt kokivat internetin mahdollistamien sosiaalisten ryhmien sekä verkostojen helpottavan ja nopeuttavan tiedonkulkua päivittäisessä työskentelyssä, ennen kaikkea johtamisessa. Palvelusajan ulkopuolella erilaiset sähköiset sosiaalisen median verkostot olivat käytössä ja niitä myös käytettiin eri perustein kuin palvelustehtävien aikana. Keskeisimpinä haittavaikutuksina matkapuhelimien ja älylaitteiden suhteen koettiin se, että ne veivät keskittymiskykyä tietyissä tilanteissa sekä epäsuorasti heikentävät oppimiskykyä esimerkiksi unen vähentyvänä määränä. Esimerkiksi hiljaisuuden aikaan pysytään usein hereillä pidempään sosiaalisen median ja internetin takia, eikä päivittäistä lepoaikaa 22:00 - 06:00 käytetä älylaitteista ja sosiaalisesta mediasta johtuen kokonaisuudessaan itse tarkoitukseen eli lepäämiseen.

”Minulle se on informaatiokanava omassa tehtävässäni. Joskus minun täytyy saada paljon ihmisiä kasaan lyhyelläkin varoitusajalla, ja jopa eri yksiköistä. Ja onhan se totta, että nopeiden viesti kulkee puhelimen kautta. Toisaalta omaan työtehtävääni liittyen, myös SOME on osa työtäni ja kaikista kätevin tapa etenkin kiireessä.” Informantti 1

”Sähköisellä kommunikaatiolla on ehdottomasti vaikutusta. Esimerkiksi Whatsapp-ryhmät varusmiesjohtajien välillä helpottavat erilaisten päivittäisten asioiden hoitoa paljon.” Informantti 4

”Tässä yksikön sisällä on olemassa pelkästään jo varmaan 5 eri Whatsapp-ryhmää, joilla pystytään sähköisesti kommunikoimaan toistemme kanssa erilaisissa tilanteissa. Tuvisa ja tauoilla puhelimia käytetään yleisesti palvelusaikana. Itse tehtävän aikana kuitenkin puhelimet pysyvät taskussa, eikä samanlaisia ongelmia synny kuin vaikkapa siviiliorganisaatioissa, joissa sitä tuijotettaisiin koko ajan. Oppitunnit sekä hiljaisuuden jälkeinen aika ovat niitä, joissa haittavaikutuksia sosiaalisen median käytöstä voi ilmetä, oppimattomuutena ja unettomuutena.” Informantti 5

”Sähköisellä kommunikaatiolla on suuri merkitys sosiaalisiin suhteisiin. Vaikea kuvitella millaista aikaa se on ollut ennen näitä. Jos näitä ei olisi, niin tulisi oltua varmaan enemmän face to face ihmisten kanssa. Merkittävä osa porukasta täällä räplää vaan kännykkäänsä viimeiset 3h ennen nukkumaanmenoa.” Informantti 7

Ensimmäisen teemahaastattelun tavoitteena oli saada määritelmä varusmiesjohtajien sosiaalisen toimintakyvyn käsitteelle. Tästä syystä tutkittavaa aihetta lähestyttiin ongelman kautta, joka pyrki selvittämään sitä, kuinka varusmiesjohtajat kokevat sosiaalisen toimintakyvyn. Ongelmaa tarkasteltiin ilmiöiden pääluokilla sekä niiden ympärille rakennetuilla kysymyksillä, joihin yllä olevissa kappaleissa viitattiin.

Nämä kysymykset ja niihin saadut vastaukset antoivat tutkimushenkilöille mahdollisuuden purkaa ja hahmottaa tutkittavaa aihetta ennen kuin haastattelun viimeisenä kysymyksenä heille esitettiin pyyntö kertoa omin sanoin, mitä varusmiesten tai varusmiesjohtajien sosiaalinen toimintakyky tarkoittaa heidän omasta mielestään. Kaikki vastaukset olivat toisistaan jollain tavoin poikkeavia, mutta niissä oli myös havaittavissa selkeitä yhteisiä tekijöitä kuten yhteishenki, vuorovaikutustaidot esimiestyössä, yhteisten tavoitteiden saavuttaminen sekä positiivisuus. Myös kyky avautua tarvittaessa toiselle ihmiselle sekä informaationkulun onnistuneisuus nousivat toimintakykyyn liittyvinä käsitteinä esiin.

”Varusmiesten sosiaalinen toimintakyky on sitä, että sotilas erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa pystyy toimimaan ja vuorovaikuttamaan siten, että se edistää meidän kaikkien yhteistä tavoitetta, mikä se milloinkin sitten on”. Informantti 6

”Varusmiesten sosiaalinen toimintakyky tarkoittaa sitä, että kuinka pystyy erilaisten ihmisten kanssa tulemaan toimeen ja eristäytykö vai onko ihmisten seurassa. Siihen vaikuttaa myös tilanteenlukutaito, sosiaalisten tilanteiden hallitseminen, sekä se, että onko niissä tilanteissa sosiaalista älyä.” Informantti 5

”Minusta sosiaalinen toimintakyky on ryhmän tiiviyyttä. Vaikka olisi erilainen ihminen ja tulipa tänne mistä taustoista tahansa, niin täällä pidetään yhtä ja ollaan samassa veneessä. Se, että pystyy keskustelemaan samassa veneessä olevien ihmisten kanssa avoimesti niin vähentää myös kränää, mitä täällä on siitä johtuen vain vähän.” Informantti 8

”Minä ymmärrän sosiaalisen toimintakyvyn sotilasympäristössä kykynä hallita omat suhteet muihin esimiehenä, ystävänä sekä alaisena. Tällä kaikella on henkiseen hyvinvointiin tässä ympäristössä suuri merkitys.” Informantti 2

”Sotilaan toimintakyky on sitä, että sotilas pystyy sen avulla vaikuttamaan ja ilmaisemaan itseään sosiaalisesti vertaisille, esimiehille ja alaisilleen. Ennen kaikkea vertaisten kesken se on mahdollisuus ja ilmareikä palveluksessa syntynyttä stressiä vastaan. Se on minun mielestä myös sitä, että pystyy sosiaalisesti toimimaan eri tilanteissa eikä sulkeudu omaan kuoreen, vaan tarvittaessa pystyy myös purkautumaan ihmisilleen lähellä.” Informantti 7

”Sosiaalinen toimintakyky on sitä, että kykenemme ilmaisemaan itseämme ja omia ajatuksiamme mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti. Huonon sosiaalisen toimintakyvyn seurauksena myös informaatiota katoaa tai sitä käytetään tehottomasti, kun taas hyvän sosiaalisen toimintakyvyn avulla pystyy välittämään tehokkaasti omia ajatuksiaan eteenpäin.” Informantti 1

4.3 Sosiaalisen toimintakyvyn kehittyminen johtajakaudella

Tutkimuksen toisella teemahaastattelulla pyrittiin saamaan vastauksia toiseen tutkimuskysymykseen, eli siihen miten varusmiesten sosiaalinen toimintakyky kehittyy johtajakauden aikana. Toinen teemahaastattelu pidettiin AUK-2 kurssin puolivälissä, johon mennessä tutkimushenkilöille oli kertynyt 18 viikkoa johtajakokemusta Puolustusvoimissa. Peruskoulutuskauden ryhmänjohtajista oli siis tullut aliupseerikurssin alun myötä apukouluttajia. Tutkimushenkilöt olivat edelleen varusmiesjohtajia, mutta tehtävän sisältö poikkesi apukouluttajana ryhmänjohtajan tehtävistä, sillä aliupseerikurssilla johtamis- ja kouluttamisvastuuta saavat myös tulevat johtajat eli aliupseerioppilaat. Toisen teemahaastattelun ilmiöiden pääluokiksi muodostuivat seuraavat asiat, joiden alle teema-alueet kysymyksineen rakennettiin:

- 1) Johtajakauden aikainen johtajien jatkokoulutus
- 2) Johtajakauden tuomat kokemukset
- 3) Muut keinot ja asiat

Puhuttaessa tämän haastattelun ensimmäisestä pääluokasta, pyrkimyksenä oli laajemmin selvittää miten varusmiesjohtajien jatkokoulutus tuki sosiaalisen toimintakyvyn kehittymistä. Jatkokoulutuksella tarkoitetaan käytännön ja teorian koulutusta, jota varusmiesjohtajille annetaan heidän johtajakautensa aikana, pääesikunnan koulutusosaston vaatimusten mukaisesti. Johtajien jatkokoulutus ei siis sisälly aliupseerikurssin oppisisältöön.

Osana jatkokoulutusta ja siihen liittyviä toimia varusmiesten tulisi saada johtamistaan suorituksista sekä suuremmista kokonaisuuksista henkilökunnalta suullista sekä kirjallista palautetta. Tämän lisäksi johtajaprofiileihin perustuva kahdenvälinen kausipalaute tulisi käydä Pääesikunnan koulutusosaston ohjeen mukaisesti vähintään 2 kertaa, mutta suosituksena 3 kertaa johtajakauden aikana. (HF1539). Varusmiesjohtajien saamalla palautteella ja palautekeskusteluilla on pyrkimys kehittää heidän johtajuuttaan sekä laatia siihen pohjautuen kehityssuunnitelma tulevalle kaudelle. Myös tätä asiaa pyrittiin tutkimuksessa selvittämään osana johtajakauden jatkokoulutuksen ilmiön pääluokkaa.

Viimeisenä selvitettävänä asiana ilmiön pääluokkaan liittyen selvitettiin johtajien opintokirjan vaikutusta toimintakykyyn ja sen sisällä sosiaalisen toimintakyvyn kehittymiseen. Johtajat täyttivät johtajakautensa aikana sotilasjohtajan opintokirjaa, jonka avulla he voivat seurata erilaisten johtamis-, kouluttamis- ja esimiessuoritteiden määrää läpi johtajakauden. Näihin kysymyksiin liittyen saatiin seuraavia tutkimustuloksia.

Jatkokoulutuksen merkitystä sosiaalisen toimintakyvyn kehittymiselle, verraten johtajakokemusten vaikutuksiin voidaan pitää vähäisinä. Vastaukset tähän liittyen olivat kaksijakoisia. Suurempi osa vastaajista oli sitä mieltä, että annetulla johtajien jatkokoulutuksella ei ollut merkitystä tai edistävää vaikutusta heidän johtajana kehittymisessään. Osa koki sen pakollisena ja valtaosa pystyi sanomaan, että sitä pidettiin silloin ja tällöin, mutta vähäisesti. Jatkokoulutuksen vähäistä määrää ei kuitenkaan koettu ongelmana. Yksittäisenä jatkokoulutuksen tapahtumana mainittiin useamman vastaajan toimesta koulutustaidon jatkokurssi 2. Tämä kurssi sisälsi taisteluammuntojen toimihenkilönä toimimista sekä ammuntojen suunnittelua.

Toinen osa tutkimushenkilöistä piti jatkokoulutusta hyödyllisenä, mutta tutkijan mielestä on mahdollista, että ainakin kaksi henkilöä ei ymmärtänyt täysin kysymyksen asettelua ensimmäisellä kerralla. Heidän perustelunsa jatkokoulutusta selvitettäessä viittasivat johtajakauden aikaisiin kokemuksiin, joita kysyttiin erikseen myöhemmässä vaiheessa. Johtajien jatkokoulutuksella oli siis joidenkin vastaajien mielestä yleistä hyötyä johtajana kehittymisessä, mutta sen vaikutusta sosiaalisen toimintakyvyn kehittymisessä voidaan pitää olemattomana tai erittäin vähäisenä. Seuraavat lainaukset kuvaavat hyvin vastausten jakautumisia tässä asiassa.

”Minusta tuntuu, että niihin jatkokoulutuksiin ei liikaa panostettu, ja että ne olivat sellaista pakollista hommaa siinä oikean toiminnan ohessa, joten se ei kehittänyt toimintakykyä. Ja jos se jotain kehitti, niin ei ainakaan sitä sosiaalista osa-aluetta.” Informantti 6

”Jatkokoulutuksesta tulee mieleen vain koulutustaidon jatkokurssi, jossa harjoiteltiin taisteluammuntojen suunnittelua ja niissä toimista. Eipä siinä oppinut muuta kuin ammunnan speksejä ja muutama oppitunti oli. Ei se kehittänyt minua oikein mihinkään suuntaan enkä koe siitä hyötyä myöskään sosiaalisen toimintakyvyn kehittymiselle”. Informantti 7

”Loppujen lopuksi sitä jatkokoulutusta ei paljoa ollut, mutta se mitä oli, niin kyllä se kokonaisuutena kehitti, vaikkei juurikaan sitä sosiaalista toimintakyvyn osa-aluetta.” Informantti 4

”Jatkokoulutus ei ehkä kehittänyt minua kokonaisuutena, mutta kehitti joitain pieniä osa-alueita, kuten ammuntojen johtamista ja suunnittelua. Tätä opeteltiin sillä taisteluammuntojen suunnittelun jatkokurssilla.” Informantti 2

Jatkokoulutuksen viimeisenä teema-alueena siirryttiin selvittämään palautteiden, johtajaprofiilien sekä johtajien opintokirjan merkitystä sosiaalisen toimintakyvyn kehittymisen näkökannalta. Johtajien opintokirja koettiin sosiaalisen toimintakyvyn kehittymiseen liittyen lähes merkityksettömäksi asiaksi, joten tutkimustuloksia esitellessä keskitytään palautteisiin sekä niiden merkitykseen osana sosiaalisen toimintakyvyn kehittymistä. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että toimiva palautejärjestelmä ruokkii niin sosiaalisen toimintakyvyn kehittymistä kuin myös johtajana kehittymisen kokonaisuutta. Tutkimushenkilöt pitivät poikkeuksetta tärkeänä, että palautetta omasta toiminnasta tulisi saada säännöllisesti.

”Palautteet ja palautekeskustelut tukevat sosiaalisen toimintakyvyn kehittymistä ehdottomasti, mutta se vaatii sen, että sitä myös annetaan. Maailmassahan on luonnollista saada palautetta ihmisiltä, joiden kanssa on tekemisissä”. Informantti 7

”Kyllähän sitä esimieheltä, vertaisilta ja alaisilta tulevan palautteen myötä on helpompaa kehittää itseään ja jatkaa siitä eteenpäin, kohti uusia tavoitteita ja palautteita” Informantti 4

Palautetta tutkittaessa selvitettiin muun muassa sitä, millaista palautetta tutkimushenkilöt olivat saaneet ja keränneet itsestään johtajakauden aikana. Yleisimpiä esiin nostettuja palautteen muotoja olivat erilaiset kirjalliset ja suulliset palautteet, sekä Ilmavoimien Aliupseerikoulussa viikoittain täytettävä numeraalinen viikkoarviointi, jonka täyttävät varusmiesjohtaja itse sekä henkilökuntaan kuuluva esimies. Tämän lisäksi selvitettiin johtajaprofiilien sekä niihin liittyvien palautekeskustelujen merkitystä osana sosiaalisen toimintakyvyn kehittymistä. Viimeimpään liittyen tutkimustuloksissa ilmeni huolestuttaviakin piirteitä, liittyen johtajaprofiilei-

hin sekä niiden perusteella käytäviin palautekeskusteluihin. Johtajaprofiileja oli kylläkin kerätty, mutta niihin liittyviin palautekeskusteluihin oli panostettu vaihtelevasti tai ei ollenkaan.

Seuraavat lainaukset sisältävät tutkijan lisäyksen ”2 vrk ennen kotiutumista”. Asia on tarkastettu uudestaan kolmannen teemahaastattelun jälkeen itse haastattelusta irrallisena osana. Koska kolmas teemahaastattelu käsitteli sosiaalista pääomaa, raportoidaan palautteeseen liittyvät vastaukset tutkijan lisäyksellä kuitenkin tässä vaiheessa.

”Oikeastaan ainoa tilanne kun näitä johtajaprofiileita on tarkastettu, oli oikeastaan eilen. Tutkijan lisäys: 2vrk ennen kotiutumista.” Informantti 1

”Nyt saatiin ensimmäistä kertaa nämä johtajaprofiilit, jotka ovat hyödyllisiä. Mutta toisaalta, eipä niistä mitään hyötyä ole, kun sen näkee vasta tässä vaiheessa, että mitä muut ovat mieltä. Mitä minä sillä paperilla enää teen? Tutkijan lisäys: 2vrk ennen kotiutumista.” Informantti 2

”Johtajaprofiileihin liittyen en ole saanut vielä palautetta lainkaan. Olen kyllä nähnyt ne käppyrät, mutta niitä ei ole avattu. Tutkijan lisäys: 2vrk ennen kotiutumista.” Informantti 3

”Minun mielestä ne johtajaprofiilit, jotka meidän pitää aina täyttää, olisi myös mukava nähdä. Silloin tietäisi mitä mieltä vertaiset, alaiset ja esimiehet minusta ovat.” Informantti 8

Saatujen vastausten perusteella suurella osalla tutkimushenkilöistä oli selvästi puutteita saamassaan palautteessa. Tätä voidaan pitää myös tutkimuksen kannalta tärkeimpänä negatiivisena havaintona. Toisaalta osa henkilöistä oli saanut palautetta näihinkin asioihin liittyen. Palautteella on tutkimushenkilöiden mielestä kokonaisuutena suuri merkitys niin johtajana kehittymiselle kuin myös sosiaalisen toimintakyvyn kehittymiselle. Tuloksissa ilmeni myös tärkeänä asiana se, että suullinen palaute ja ajan kanssa käyty palautekeskustelu oman esimiehen kanssa olivat juuri niitä palautteen tärkeimpiä muotoja. Kirjalliset palautteet numerosarjoineen koettiin vähemmän hyödyllisiksi ja osan mielestä jopa väkinäisiksi.

”Viimeisien kuukausien aikaan olemme saaneet linjanjohtajalta tosi hyvin palautetta. Välitön palaute väärin menneissä hommissa on synnyttänyt korjausliikkeen ja hyvin tehdyistä homista on tullut myös vilpittömästi kehuja. Olen tyytyväinen siihen, että palautetta on viime aikoina tullut runsaasti.” Informantti 5

Haastattelun toisena ilmiön pääluokkana varusmiesten johtajakoulutuksen kokonaisuuden jälkeen tutkittiin johtajakauden tuomien kokemusten merkitystä sosiaalisen toimintakyvyn kehittymiseen liittyen. Ilmiön pääluokka jaettiin teema-alueisiin, joita ovat omat johtaja- ja kouluttajakokemukset varusmiesjohtaja-ajalta sekä palvelusajan ulkopuolinen muu sosiaalinen toiminta.

Saatujen vastausten perusteella voidaan sanoa, että johtajakauden aikaisilla johtaja- ja kouluttajakokemuksilla on ehkä suurin merkitys niin johtajana kehittymisessä kuin sosiaalisen toimintakyvyn kehittymisessä. Voidaan sanoa, että vanha viisaus pätee tähänkin asiaan. Ampumaan oppii ampumalla ja hiihtämään hiihtämällä. Täten myös johtajaksi oppii parhaiten olemalla itse esimies alaisille. Yksi hyvän johtajan keskeisiä ominaisuuksia on olla johtaja, jolla on sosiaalista älyä sekä sen perusteella kykyä toimia sosiaalisesti oikein erilaisissa tilanteissa. Tämä ilmeni myös tutkimushenkilöiden vastauksissa. Kokemuksen tuoma sosiaalisen pelisilmä tai sosiaalisen älyn kehittyminen olivat tutkimuksen yhdenmukaisimpia vastauksia, josta kaikki tutkimushenkilöt olivat samaa mieltä.

Johtaja- ja kouluttajakokemusten voidaan sanoa olleen myös eniten johtamiskäyttäytymistä muokannut yksittäinen tekijä. Kokemuksen tuomat muutokset ilmenivät tutkimushenkilöiden mukaan erilaisina piirteinä, esimerkiksi ammattitaidon lisääntymisenä, luottamuksena, rauhallisuutena, itsevarmuutena, kykynä kohdata erilaisia ihmisiä sekä esiintymisvarmuutena.

”Kyllä johtamiskäyttäytymisessä on tapahtunut ehdottomasti muutoksia kokemuksen kautta. Siinä vaiheessa kun alokkaat tuli taloon, niin eihän sitä tiennyt, että miten siinä pitäisi olla. Se kehittyy jatkuvasti kokemuksen myötä. Eihän se alussa välttämättä edes hyvälle tuntunut, mutta pikkuhiljaa esiintymisvarmuus ja itseluottamus kasvoivat ja johtamisesta tuli täysin luonnollista toimintaa.” Informantti 1

”Onhan se kokemus kehittänyt, niin kuin varmaan meillä kaikilla. Johtamiskäyttäytymiseni on mennyt rennompaan suuntaan ja on pystynyt luottamaan enemmän myös siihen, että kyllä ne alaiset tekevät. Ei tarvitse niin sanotusti olla kusipää koko aikaa ja tämä on kokemuksen tuomaa hyötyä.” Informantti 6

Tarkasteltaessa palvelusajan ulkopuolista elämää ja sen vaikutuksia sosiaalisen toimintakyvyn kehittymiseen liittyen vastaajat jakaantuivat kahteen leiriin sen mukaan, viettävätkö he aikaa vertaisten eli muiden johtajien kanssa vai myös alaisten kanssa. Osa halusi mielellään olla tekemisissä alaisten kanssa vapaa-ajalla, kun osa halusi pitää etäisyyttä sekä ainoastaan ammatilliset välit alaisiinsa. Syitä jälkimmäiseen olivat auktoriteetin säilyttäminen sekä se, että saisi hetken levätä ja ladata akkuja ainoastaan vertaisten kanssa. Vapaa-ajallakaan asiat eivät kuitenkaan tapahtuneet sattumalta, vaan vastaajat tietoisesti valitsivat seuransa ja vapaa-ajan viettotapansa. Valitusta vapaa-ajan viettotavasta ja seurasta riippumatta yksi sosiaalinen ympäristö nousi esiin ylitse muiden, jossa suhteet eivät olleet ammatillisia vaan yhdessä tekeviä ja kaverillisia. Tämä paikka on liikuntasali. Yleisesti vapaa-aika koettiin tärkeäksi merkitykseksi, ennen kaikkea toimikyvyn palautumisen näkökannalta.

Vapaa-aikaan liittyen tutkimuksessa nostettiin esiin myös erilaiset sosiaaliset ympäristöt, joissa erilaiset suhteet samassa paikassa olleisiin ihmisiin syvenivät. Tällaisia ympäristöjä tai paikkoja ovat esimerkiksi sotilaskoti, jo aiemmin mainittu liikuntasali, varusmiestoimikunnan järjestämät tapahtumat ja tilaisuudet, varusmiespapin pitämät hengelliset raamattupiirit, yhteiset harrastukset musiikin parissa, TV-aula sekä tupakkapaikka. Ihmiset kokoontuivat näillä paikoilla ja saattoivat viettää niissä pitkiäkin aikoja yhdessä toisiinsa tutustuen.

”Vietän vapaa-aikaa lähinnä vertaisten, eli oman ja muiden yksiköiden varusmiesjohtajien kanssa. Olemme usein sotilaskodissa iltaisin. Tämän lisäksi liikunta tietenkin kuuluu vapaa-ajan viettoon. Jos menee vaikkapa varusmiestoimikunnan järjestämiin liikuntakerhoihin, niin siellä tulee tutustuttua myös alaisiin ja niihin johtajiin, joiden kanssa olisi muuten vähemmän tekemisissä”. Informantti 3

”Sotilaskodin lisäksi vapaa-ajan sosiaalisia ympäristöjä ovat esimerkiksi TV-tupa, pingispöytä ja lähellä oleva Pizzeria. Myös liikuntasali yhdistää monia vapaa-ajalla. Tämän lisäksi jos on tupakoitsija niin tupakkapaikkakin yhdistää. Mainitsisin näiden lisäksi rappukäytävän yläpään, vaikka en tiedä onko se edes sallittua, mutta siellä soitetaan yhdessä musiikkia ja sinne kokoontuu niitäkin, jotka eivät soita kuuntelemaan sitä.” Informantti 8

4.4 Sosiaalinen pääoma tulevaa elämää varten

Tutkimuksen kolmannella ja viimeisellä teemahaastattelulla pyrittiin saamaan vastauksia kolmanteen tutkimuskysymykseen, eli siihen millaisen sosiaalisen pääoman johtajakausi jätti tulevaan elämään reserviin siirtyvälle varusmiesjohtajalle. Teemahaastattelu pidettiin AUK-2 kurssin jälkeen kaksi vuorokautta ennen kotiutumista. Haastattelussa palattiin myös edellisissä haastatteluissa ilmenneisiin ongelmiin palautteen ja johtajaprofiilien osalta, mutta tämä osio käsiteltiin tästä haastattelusta irrallisena ja ainoastaan varmentavina kysymyksinä. Niistä saatu tieto raportoitiin edelliseen alalukuun tutkijan lisäyksinä palautetta koskien.

Sosiaalinen pääoma käsitteenä on moninainen ja vastaajille se vaikutti aluksi jopa hankalalta käsitteeltä ymmärtää. On myös sanottava, että tutkimushenkilöt eivät olleet saaneet aiheeseen liittyvää koulutusta haastattelua ennen. Tästä johtuen teemahaastattelu päätettiin rakentaa ihmillisen pääoman ympärille perustuen 1) suhteisiin ja 2) luottamukseen. Ilmiöiden pääluokiksi muodostuivat tässä haastattelussa yllä mainittujen asioiden nykyhetki ja tulevaisuus.

Tarkasteltaessa luottamusta tutkimushenkilöiden kotiutumista edeltävänä aikana, heidän välillään vallitsi hyvä luottamus. Myös alaisiin valtaosalla vastaajista oli hyvä luottamus, mutta eriäviäkin mielipiteitä tähän asiaan saatiin, juuri alaisiin liittyen. Valtaosa vastaajista koki suhteensa muihin varusmiesjohtajiin joko kaverilliseksi, ammatilliseksi tai asialliseksi. Omien henkilökohtaisten ominaisuuksien ei koettu olevan luottamusta syövä vaan edesauttava tekijä. Hyvällä ihmisten välisellä luottamuksella koettiin olevan erilaisia hyötyjä päivittäisessä toiminnassa riippumatta siitä oliko kyseessä vertainen vai alainen. Konkreettisina esimerkkeinä luottamuksen ilmenemisestä mainittiin seuraavanlaisia lainauksia:

”Luottamuksen avulla olemme kiteytyneet yhdeksi joukoksi. Luottamus ilmenee mm. siten, että jos en itse aina ehdi tekemään jotain asiaa, niin kaveri hoitaa sen ja siihen pystyy luottamaan.” Informantti 1

”Luottamus synnyttää hyvän yhteishengen, jossa on mukava olla. Se, että jokainen otetaan mukaan yhteisiin tekemisiin tai vaikkapa Sotilaskotiin lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta. Se synnyttää yhdessä oloa, joka perustuu luonnolliseen olemisen haluun yhdessä” Informantti 2

”Luottamus helpon esimerkin kautta ilmenee siten, että jos on jättänyt omia henkilökohtaisia tavaroita jonnekin, voi olla varma, ettei kukaan niihin tässä kajoa.” Informantti 8

”Luottamus alaisiin ilmenee kykynä antaa haastavia tehtäviä alaisille, jonka jälkeen voi rauhallisin mielin odottaa, että tehtävä täytetään, kun tietää, että se tehdään juuri niin kuin pitää, eikä sinnepäin. Kaikille tällaisia tehtäviä ei voi kuitenkaan antaa”. Informantti 7.

Aiemmassa kappaleessa mainittuja henkilökohtaisia ominaisuuksia ja luonteenpiirteitä tutkitiin osana tätäkin teemahaastattelua. Suhteisiin liittyen tutkimushenkilöitä pyydettiin arvioimaan itseään sosiaalisen yhteisön jäsenenä. Tämän lisäksi heitä pyydettiin arvioimaan itsestään niitä piirteitä, jotka edesauttoivat eli ruokkivat tätä yhteisöä. Heiltä kysyttiin myös itseensä liittyen sellaisia piirteitä, jotka he tunnistivat omiksi heikkouksiksi tässä yhteisössä. Arvioidessa itseään sosiaalisen yhteisön jäsenenä vastauksiksi saatiin monenlaisia piirteitä tai rooleja. Osa koki olevansa äitihahmo, osa sovittelija, kun taas osa koki roolinsa passiivisemmäksi, eli aina hommiin ei tartuta ensimmäisenä.

Näiden lisäksi adjektiiveina esiin nousivat myös räväkkä, ehdoton mielipiteissään, näkyvä sekä rauhallinen. Keskeisimmäksi sosiaalista yhteisöä ruokkivaksi piirteeksi voidaan vastausten perusteella nostaa yhteistyökyky. Se nousi käsitteeksi, jonka alle kaikkien vastaukset menivät, vaikka itse vastausten sisällöllä oli useita eri ilmenemisen muotoja. Yhteistyökyvyn ilmenemismuodoiksi sosiaalista yhteisöä ruokkivana tekijänä vastaajilla nousivat esiin vuorovaikutustaidot, mutta samalla tietty ehdottomuus tehtävän suorittamiseen liittyen.

”Se, että olen varusmiehille ennen kaikkea ihmisten johtaja.” Informantti 3

”Minun kanssa on ainakin helppo tehdä töitä. Osaan siis kuunnella hyvin toista ihmistä ja ottaa hänet huomioon muutenkin yksilönä erilaisissa tilanteissa.” Informantti 4

”Pyrin aktiivisesti ongelmien ratkaisuun, enkä odota muiden niitä ratkaisevan, vaan ennemmin ajattelen, että pitääkö minun kuitenkin tämä hoitaa. Tilanteissa, joissa minulla ei ole kyseistä tietoa, kaivan sen ihmisiltä, sillä joku yksikössä tietää aina.” Informantti 5

”Pyrin aina ratkaisuihin ja päätöksiin. Jos on mikä tahansa yhteinen juttu, niin heitän pöydälle aina jonkun ratkaisuehdotuksen ongelman ratkaisemiseksi”. Informantti 7

Sosiaalista yhteisöä edesauttavien piirteiden lisäksi tutkimushenkilöt tunnistivat itsessään myös heikkouksia osana yhteisöä. Heikkouksien joukkoon mahtui monenlaisia vastauksia. Osa lähti niin sanotusti välillä soitellen sotaan, eli lähdettiin tekemään isoja asiakokonaisuuksia ilman riittäviä perusteita. Tämä saattoi aika ajoin synnyttää kitkaa itse tekemisen aikana. Myös erilaiset luonteenpiirteet kuten kyky antaa periksi tietyissä tilanteissa sekä asioiden liian vakavasti ottaminen nousivat esiin. Voidaan sanoa, että esimerkkien kautta nämä piirteet aukesivat myös tutkijalle selkeämmin.

”Meidän yksikön vääpelin kanssa on ollut aika paljon kärhämää semmoisista asioista, johon en oikein itse pysty vaikuttamaan. Jos minua edeltänyt henkilö puheenjohtajana on hoitanut tiettyjä asioita, kuten kirjanpitoa huonosti, niin vääpeli kohdentaa sen minuun. Enkä ole sitten itse oikein osannut antaa asioiden vaan olla.” Informantti 1

”Tartun liian nopeasti asioihin, ja tiettyjä speksejä on jäänyt huomioimatta, mikä sitten lopulta vaikeuttaa tekemistä, pahimmissa tapauksissa merkittävästikin.” Informantti 3

Millaiseksi sosiaaliseksi yhteisöksi Puolustusvoimien perusyksikkö sitten koettiin ja millaisia erityispiirteitä tutkimushenkilöiden vastauksista nousi esiin? Yhdellä virkkeellä kiteytettynä Ilmavoimien Aliupseerikoulu sosiaalisena yhteisönä koettiin tutkimushenkilöiden toimesta *hierarkiaan perustuvana yhteisönä, jossa kuitenkin kaikki ihmiset ovat samanarvoisia ja yhdenvertaisia, ja joissa tavoitteita kohti mennään yhdessä tekemisen kautta.*

Yhteisöllisyys, yhdessä tekeminen sekä hierarkia päivittäisine rutiineineen nousivat vastauksissa eniten esille. On kuitenkin tärkeää huomioida, että vaikka sotilaallisessa yhteisössä koettiin olevan hierarkiaa, niin vastauksissa ilmeni myös se, että ihmiset siinä hierarkiaan perustuvassa yhteisössä ovat ihmisarvoltaan tasavertaisia. Sosiaalisen yhteisön vaikutukset heijastuivat vastaajiin eniten yhdessä tekemisen lisääntymisenä ja erilaisten vuorovaikutustilanteiden hallintana, joita esimieskokemus oli kaikille tarjonnut.

”Sosiaalisen yhteisön vaikutukset minuun ilmenevät semmoisena me-henkenä. Jos meille annetaan joku homma, niin me tehdään se yhdessä kokonaisuutena. Olipa sitten kyseessä vaikka ainoastaan teltan pakkaus niin koko porukka siihen osallistuu”. Informantti 8

”Yhteisten tavoitteiden kautta yhdessä eteenpäin pyrkiminen on jotain sellaista, mikä on minuun vaikuttanut, ja mitä en olisi uskonut täällä etukäteen kohtaavani” Informantti 2

”En tiedä onko missään muualla niin tiivistä yhteisöä, joka nukkuu, herää ja tekee kaiken siinä välissä yhdessä. Minuun se on vaikuttanut siten, että osaan ottaa paljon paremmin huomioon muita ihmisiä erilaisissa tilanteissa”. Informantti 4

Knut Pipping nimesi aikoinaan tutkimuksensa osuvasti komppaniaksi pienoisyhteiskuntana. Pienoisyhteiskuntana tämänkin tutkimusjoukon elinympäristöä palvelusvuoden ajalta voidaan pitää. Seitsemän tutkimushenkilön mielestä sosiaalisella yhteisöllä ja sen erityispiirteillä oli ollut vaikutusta tai selkeää vaikutusta heidän käyttäytymiseensä johtajana. Vaikutusten uskottiin heijastuvan myös tulevaan elämään, ennen kaikkea minäkuvan kehittymisenä.

Viimeisenä sosiaalisen pääoman teema-alueena tutkimuksessa käsiteltiin varusmiesten välisiä henkilösuhteita. Perehtymällä suhteisiin tutkimuksessa oli mahdollista saada vahvistuksia eräisiin muihin tutkimuksessa ilmenneisiin käsitteisiin kuten luottamukseen. Suhteita pyrittiin lähestymään selvittäen aluksi yhteisössä vallitsevien suhteiden tyyppejä. Tämän jälkeen niiden syntymiseen vaikuttaneita syitä pyrittiin selvittämään. Lopuksi vastaajia pyydettiin arvioimaan tulevaisuutta ja suhteiden kehittymistä palvelusajan jälkeen.

Suhteista puhuttaessa niitä voi olla monenlaisia. Tutkijana kerroin ennen kysymyksiä tutkimushenkilöille, että on olemassa esimerkiksi viha-, rakkaus-, ystävyys- ja parisuhteita. Tämän lisäksi suhteet voivat olla työyhteisöissä ammatillisia, johonkin tulevaisuuden intressiin tähtääviä tai muunlaisia. Tässä tutkimuksessa keskeisimmiksi suhdetyypeiksi nousivat ystävyys- ja ammattisuhteet, joita varusmiespalveluksen aikana syntyi tutkimushenkilöille eniten. Nämä mainittiin joko yksittäin tai yhdessä kaikkien vastaajien toimesta.

Muita mainittuja suhteiden tyyppejä olivat tulevaisuuden intresseihin ja tavoitteisiin perustuva suhde tai vihasuhde, vaikkei viha sanana ehkä olekaan oikea kuvaamaan tätä ilmiötä. On luonnollista, että tiiviissä yhteisössä hyvistä kavereista tulee entistä parempia, kun taas ihminen jonka naama ei miellytä, saattaa tuntua vieläkin vastenmielisemmältä kuin jossain toisessa ympäristössä, jossa ei olla jatkuvasti yhdessä tekemisissä tällaisten henkilöiden kanssa.

”Minulle on syntynyt täällä ennen kaikkea ystävyys-suhteita. Olen sen lisäksi saanut tulevaisuuden ammatillisiin tavoitteisiin ideoita täältä. Ei olisi ihme, jos joku alaiseni perustaisi tulevaisuudessa yrityksen, ja olisin itse siinä työhaastattelussa. Toivottavasti olen onnistunut siten, että tämä alainen muistaisi minut haastattelussa hyvänä johtajana”. Informantti 1

”Ystävyys-suhteita on varmasti syntynyt eniten, jos lähdetään siitä helpoimmasta asiasta liikkeelle ja nimenomaan sellaisten ihmisten kanssa joita en olisi välttämättä siviilissä lähestynyt.” Informantti 5

”Ammatilliset suhteet ovat totta kai syntyneet yksikköemme kouluttajahenkilökuntaan, kuten myös osaan vertaisista. Näiden lisäksi on syntynyt paljon uusia kaverisuhteita. Haluan tässä kuitenkin korostaa, että kaveruus on eri asia kuin ystävyys.” Informantti 2

”Eniten on syntynyt kaverisuhteita, ja sitten myös yksittäisiä vihasuhteita, vaikkei viha nyt ole oikea sana kuvaamaan sitä. Mutta sellaisiakin ihmisiä täällä on, joiden kanssa en halua olla tulevaisuudessa missään tekemisissä” Informantti 7

Varusmiesten välisten suhteiden voidaan tutkimuksen perusteella sanoa syntyneen pääsääntöisesti itsestään päivittäisen toiminnan ja yhdessä koettujen kokemusten kautta. Niiden syntyyn vaikuttivat kuitenkin myös tietyt pakottavat tekijät, kuten ympäristö jossa asuttiin ja kulttuuri johon kuuluttiin Puolustusvoimien organisaatorakenne ja sen alaorganisaatiot (ryhmä, tupa, joukkue, linja, yksikkö) esimerkkeinä. Tämä tarkoittaa, että usein uudet kaveruudet syntyivät oman tuvan sisällä. Mielenkiintoista on nostaa esiin myös, että kukaan tutkimushenkilöistä ei tuonut esiin tavoitteellisuutta suhteiden synnyssä.

”Sanotaan, että alkusysäyksen suhteiden synnylle antaa se, että toisten kanssa palveluksessa joutuu olemaan tekemisissä. Yhdessä ollessa ne kaverisuhteet syntyvät sitten itsestään niiden kanssa ketkä sopivat omalle luonteelle”. Informantti 6

”Itsestäänhän ne suhteet yleensä syntyvät tällaisessa suljetussa paikassa. Täällä on aina se oma tupa ja pitkään kun asutaan toistemme kanssa yhdessä, niin syntyyhän siinä niitä kaverisuhteita”. Informantti 3

”Suhteet syntyvät käytännössä itsestään sen kaiken yhdessä nähdyn ja koetun perusteella. Tällöin myös ihmisestä näkee erilaisia puolia erilaisissa tilanteissa”. Informantti 5

Puhuttaessa lisää suhteista, tutkimushenkilöt kokivat yleisellä tasolla suhteensa muihin vertaisiin hyvänä. Vaikka erimielisyyksiä joukkoon joidenkin henkilöiden välillä mahtui, kyettiin asiat kuitenkin tekemään yhdessä ilman suurempia ongelmia. Tärkeä esiin nostettava havainto tutkimuksessa on myös vertaisten merkitys palveluksen aikana. Se koettiin kaikkien vastaaji-

en toimesta erittäin tärkeäksi. Vertaistuki korostui ennen kaikkea vaikeina aikoina, jolloin oli aina saatavilla apua, olipa ongelma minkä luonteinen tahansa.

”Kyllähän ne ovat olleet todella tärkeitä, ja juuri niitä keneltä on saanut apua, kun sitä on tarvinnut. Kun olemme tässä samassa veneessä, niin aina tulee hetkiä kun itse tai joku toinen tarvitsee apua. Olen siis saanut ja antanut apua ja se on toiminut vastavuoroisesti molempiin suuntiin” Informantti 5

Tutkimuksen viimeisenä teema-alueena tutkimushenkilöitä pyydettiin arvioimaan varusmiespalveluksen aikana syntyneiden suhteiden kehitystä tulevaisuudessa. Asiaa lähestyttiin kysymällä kuinka tutkimushenkilöt arvioivat suhteiden muuttuvat, kun päivittäistä arkea ei enää eletä tiiviisti yhdessä. Tämän lisäksi heiltä kysyttiin, että kuinka monen henkilön kanssa he uskovat yhteydenpidon säilyvän tiiviinä tulevaisuudessa. Oli mielenkiintoista havaita, että vaikka suhteet tutkimushenkilöiden välillä olivat tiiviit ja pääsääntöisesti hyvät, he suhtautuivat kuitenkin tulevaisuuteen realistisemmin kuin olisin tutkijana osannut ehkä odottaa etukäteen. He suhtautuivat asiaan ainakin realistisemmin kuin itse aikoinani varusmiespalveluksesta kotiutuessa.

”Kaunis ajatushan olisi, että pidettäisiin yhteyttä ja välit pysyisivät ennallaan, mutta eihän se tule toteutumaan. Kaikki varmaan alkavat hiljalleen palautua niihin uriin missä he olivat ennen tänne tuloaan, vaikka tämä onkin ollut niin sanotusti vuoden eristys normaalista elämästä”. Informantti 5

”Jos suhteita aikoisi pitää yllä, niin se vaatisi äärimmäisen paljon panostusta, jota tuskin tulee tapahtumaan. En siis usko, että näin tulee tapahtumaan, En myöskään siihen, että suhteet pysyisivät yhtä tiiviinä kuin täällä”. Informantti 8

Tulokset tämän asian suhteen olivat varsin yhdenmukaisia ja edellisiin lainaukseen viittaavia. Kysyttäessä, että kenen kanssa tutkimushenkilöt sitten aikoivat olla yhteydessä kotiutumisen jälkeen ja kuinka monta näitä henkilöitä mahdollisesti olisi, vastauksiksi saatiin, että läheisimpien palvelusajan ystävien tai erittäin hyviksi kavereiksi muodostuneiden henkilöiden kanssa.

Määrällisesti tällaisia henkilöitä oli 1-4 vastaajasta riippuen ja yhteydenpitoon näihin henkilöihin uskottiin selvästi enemmän, mutta niissäkin esiin nostettiin se, että yhteydenpito tulisi vaatimaan panostusta. Suhteita ohjaavaksi tekijäksi nousi siis ystävyys. Muita yksittäisiä mainintoja saivat mm. yhteinen opiskelupaikka palveluskaverin kanssa sekä se, että yksi tutkimushenkilö mainitsi tulevaisuudessa suunnittelevansa yritystoimintaa henkilön kanssa, johon hän oli tutustunut varusmiespalveluksen kautta. Keskeisimmiksi haasteiksi suhteiden ylläpidon kannalta esiin nostettiin eri asuinpaikkakunnat ja niiden väliset suuret välimatkat kuten myös se, että ihmiset palautuisivat takaisin niihin piireihin, joissa he olivat ennen varusmiespalveluksensa alkua.

”Muutamia ystävyys-suhteita tästä varmasti jatkuu, joiden kanssa tulee oltua säännöllisesti yhteyksissä. Voi olla, että niitä on enemmänkin, mutta pikkuhiljaa ne häviävät. Kauempana tulevaisuudessa toivon, että tämän kaiken pohjalta voisi rakentua yhteiseen työhön perustuvia suhteita.” Informantti 1

”Toivoisin, että tästä kaikesta minulle jäisi yksi tai kaksi pysyvää ystävyys-suhdetta, mutta yhtälailla uskon, että valtaosa tulee jäämään hyvänpäiväntuttavan tasolle.” Informantti 6

”Veikkaan, että omalla kohdallani täällä läheisimmistä henkilöistä tulee sellaisia hyvän päiväntutuja ja jos arvioin määrällisesti kuinka moneen tulen olemaan yhteydessä, niin niitähän ei hirveän montaa ole, ehkä kaksi tai kolme”. Informantti 2

”Uskon pitäväni yhteyttä ainoastaan muutamaa läheisimpään ihmiseen. Se vaatii toki erilaisia asioita onnistuakseen, kuten vaikkapa samalla paikkakunnalla asumisen. Ajatuksena se, että tulevaisuudessa lähtisin varta vasten tapaamaan toista vaikkapa Hämeenlinnaan kuulostaa minusta jo itsessään aika hankalalta.” Informantti 5

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA DISKUSSIO

5.1 Tutkimuksen johtopäätökset

Sosiaalinen toimintakyky itsessään on erittäin laaja ja useasta perspektiivistä tutkittu aihe, jossa keskiössä on ihmisten vuorovaikutus. Suomessa sotatieteellisessä tutkimuksessa varusmiesten ja varusmiesjohtajien näkökulmasta aihetta on kuitenkin tutkittu melko vähän. Tästä syystä varusmiesten kokemukselle on tilaa tutkimuksen kentässä tulevaisuudessakin. Empiirisestä tutkimuksesta varusmiesten kokemuksiin liittyen on hyötyä Puolustusvoimille, ennen kaikkea tulevaisuuden koulutusta suunniteltaessa. Yhteiskunnan muuttuessa myös opetuksen on muututtava oman aikakautensa mukaiseksi. Tässä tutkimuksessa olevat johtopäätökset kuvastavat yhden nykyaikaisen perusyksikön tilaa, josta on mahdollista nostaa esiin havaintoja ja keskustelunaiheita myös muiden perusyksiköiden tulevaisuuden suunnitteluun liittyen.

Tutkimuskysymyksiin liittyen, voidaan tutkimuksen johtopäätöksinä todeta, että:

1. Varusmiesjohtajat ymmärsivät sosiaalisen toimintakyvyn vuorovaikutustaitoihin perustuvana kykynä, joka parhaimmillaan tuottaa paljon hyötyä päivittäisessä johtajana toimimisessa. Keskeisenä sosiaalisen toimintakyvyn määrittelyssä tutkimushenkilöillä nousi esiin ”pelisilmä”, joka tulosten sisältöä analysoitaessa tuki vahvasti sosiaalisen älyn käsitettä, eli ”kuinka toimia esimiehenä oikein, tai parhaalla mahdollisella tavalla erilaisissa tilanteissa, joissa mukana on erilaisia persoonia”. Varusmiesjohtajan sosiaalisen toimintakyvyn perusta syntyy yksilön luonteenpiirteiden lisäksi aikaisemman elämän sosiaalisista kokemuksista sekä Puolustusvoimien tarjoamasta koulutuksesta ja kokemuksista ennen johtajakautta ja sen aikana.
2. Sosiaalisen toimintakyvyn kehittämisessä keskiöön nousivat kokemus sekä laadukas palaute. Varusmiesjohtajille tulisi tarjota näitä asioita läpi koko johtajakauden, sillä näillä koettiin olevan myös vaikutusta motivaatioon. Johtajakauden tuomilla kokemuksilla kannustavassa ja avoimessa ilmapiirissä sekä laadukkaalla yksilöllisellä palautteella on keskeinen merkitys niin toimintakyvyn kokonaisuuden kuin sosiaalisen toimintakyvynkin kehittämisessä.

3. Tarkasteltaessa varusmiespalveluksen tuottamaa sosiaalista pääomaa voidaan sanoa, että ihmisten välisten yhteistyökyvyn sekä vuorovaikutustaitojen katsottiin kehittyneen. Tästä koettiin olevan hyötyä myös tulevassa elämässä. Inhimillisen pääoman näkökannalta ihmisten välinen luottamus organisaation sisällä nousi myös arvoon. Luottamuksen avulla valtaosa varusmiesjohtajien välisistä suhteista oli palveluksen päättyessä ystävyys- tai kaverisuhteita. Niiden syntyyn vaikuttivat eniten yhdessä vietetty aika ja erilaiset kokemukset. Yhdessä koetut raskaat kokemukset vahvistavat ihmisten välisiä suhteita eniten. Varusmiespalveluksen jälkeen suhteiden uskottiin säilyvän hyvinä, mutta keskeinen havainto on myös se, että valtaosa ei uskonut pitävänsä yhteyttä kuin muutamaaan palvelustoveriin kotiutumisen jälkeen, vaikka suhteet olisivat palveluksen aikana olleetkin kaverilliset.

Tämän lisäksi tutkimustulosten perusteella voidaan johtopäätöksinä sanoa, että

4. Sosiaalisen toimintakyvyn opettaminen varusmiehille on haastavaa osana Puolustusvoimien toimintakyvykoulutusta. Toisaalta esimerkillisellä kouluttajalla ja esimiehellä on tässäkin asiassa suuri merkitys. Omasta esimiehestä ammennetaan usein se malli varusmiehille, niin hyvässä kuin pahassa. Kouluttajan vastuu on tästä johtuen suuri.
5. Johtaja-ajan kokemuksilla oletettiin olevan hyötyä tulevaa elämää arvioitaessa. Puolustusvoimien tarjoaman johtajakoulutuksen oletettiin tukevan sosiaalisten tilanteiden hallintaa. Sen uskottiin antavan myös valmiuksia toimia esimiehenä organisaatiosta riippumatta.
6. Sosiaalisena yhteisönä Ilmavoimien Aliupseerikoulu koettiin hierarkiaan perustuvaksi yhteisöksi, jossa kuitenkin kaikki ihmiset olivat samanarvoisia ja yhdenvertaisia, ja joissa tavoitteita kohti mentiin yhdessä tekemällä. Yhteisen ”katon” alla organisaation sisällä on lisäksi olemassa erilaisia sosiaalisia yhteisöjä. Varusmiesjohtajan näkökulmasta uusien sosiaalisten yhteisöjen muodostumiseen vaikuttavat yhteiset intressit. Tällaisten yhteisöjen syntyyn otollisiksi paikoiksi mainittiin mm. orgaanisten ympäristöjen (oma tupa / ryhmä, joukkue / linja jne) lisäksi mm. sotilaskoti, liikuntasali, raamattupiiri, tupakkaporukka, musiikkiharastustila sekä erilaiset varusmiestoimikunnan tapahtumat sekä tilaisuudet.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan sanoa, että niillä on yhteneväisyyksiä niin tutkimuksen teoriaosioon kuin myös aikaisempaan tieteelliseen tutkimukseen aiheeseen liittyen. Tutkimuksen teoria ja toteutus -luvussa esitellyn Kananojan teoreettisen hyvän kehän rakenteen voidaan sanoa toteutuvan tässäkin tutkimuksessa, vaikka hieman eri määrein. Kananojan kehäperiaatteessa hyvät toiminnot ruokkivat kokonaisuutta pyörittäen organisaatiota ja sen tavoitteita eteenpäin. Samanaikaisesti tämä hyvän ruokkiminen hyvällä tuotti organisaation sisällä haluttua sosiaalista pääomaa. Tämän voidaan sanoa toteutuneen tässä tutkimuksessa, mikäli asiaa vertaa esimerkiksi edellisellä sivulla esiteltyihin tutkimustuloksiin, ennen kaikkea kolmanteen ja kuudenteen tulokseen.

Myös aikaisemman sotatieteellisen tutkimuksen voidaan sanoa tukevan tässä tutkimuksessa saatuja tuloksia ainakin osittain. Tässä tutkimuksessa tutkimushenkilöt ymmärsivät sosiaalisen toimintakyvyn vuorovaikutustaitoihin perustuvana kykynä, joka parhaimmillaan tuottaa merkittävää hyötyä varusmiesjohtajan päivittäisessä työssä. Keskeisenä sosiaalisen toimintakyvyn määrittelyssä tutkimushenkilöillä esiin nousi ”pelisilmä”. Tällä tarkoitettiin johtajana oikealla tavalla toimimista erilaisissa tilanteissa. Tällä tuloksella on yhteys Halmeen (2012) tutkimukseen ja tämä ”pelisilmä” viittaa vahvasti sosiaalisen älyn käsitteeseen. Tämä ilmenee tutkimuksen ensimmäisessä tutkimustuloksessa.

Waltari tutki vuonna 2005 kouluttajien käsityksiä palautteesta ja sen antamisesta. Tässä tutkimuksessa sosiaalisen toimintakyvyn kehittämisessä tulosten perusteella esiin nousivat vahvasti palaute ja sen merkitys. Tästä syystä palautteeseen tulisi panostaa perusyksiköissä entistä enemmän. Ajan kanssa käydyt kahdenkeskiset palautekeskustelut varusmiesjohtajan ja esimiehen välillä tulisi järjestää siten, että niihin myös käytetään riittävästi aikaa. Kahdenkeskisellä suullisella palautteella koettiin olevan suurempi merkitys kuin numeraalisella tai kirjallisella palautteella, joka oli kirjoitettu paperilapulle. Mikäli tätä tutkimusta peilaa Waltarin tutkimukseen, voidaan sanoa, että molemmissa tutkimuksissa laadukas palaute ilmenee melko samansuuntaisena käsitteenä sisältäen paljon yhteisiä elementtejä. Kouluttajilla ja tämän tutkimuksen varusmiesjohtajilla on melko yhteneväinen käsitys laadukkaasta palautteesta ja osaluista, joista se koostuu.

5.2 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Laadullisen tutkimuksen tuloksille tyypillistä on tutkimuksen subjektiivisuus. Tästä johtuen myös tutkimustulokset ovat aina jossain määrin riippuvaisia tutkijan tekemistä tulkinnoista sekä siitä, mitkä tekijät tutkija nosti tutkimuksen kannalta merkityksellisiksi. Hiltusen (2009, 2) mukaan arvioitaessa tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia, niitä voidaan lähestyä kahdesta näkökulmasta, jotka ovat asioiden tarkastelu tutkimusmenetelmän sekä tutkimuksen tulosten näkökulmasta. Laadullisessa tutkimuksessa validiteetin merkitys on yleensä reliabiliteettia suurempi.

Lyhyesti sanottuna validiteetissa on kyse siitä, onko tutkimus pätevä. Tarkasteltaessa tutkimuksen pätevyyttä valitun menetelmän osalta voidaan sanoa, että tässä tutkimuksessa käytetty menetelmä lisäsi tutkimuksen validiutta. Tutkimusmenetelmän avulla saadut tulokset tukevat tätä väittämää, sillä tuloksissa esiintyy selkeitä yhteneväisyyksiä vastaajien kesken. Yhteneväisyydet vastauksissa eivät kuitenkaan olleet tutkijan tavoite tutkimusprosessin aikana. Tutkittavaa aihetta olisi voitu lähestyä useammankin eri menetelmän avulla, mutta valittu menetelmä sopi aloittelevalle tutkijalle. Menetelmän suurimpia etuja tutkijan mielestä olivat toteutettavuus sekä yksinkertaisuus. Arvioitaessa tutkimuksen ja sen menetelmän validiutta on kuitenkin huomioitava tutkimuksen rajallisuus. Se ei edusta missään määrin Puolustusvoimien toimintaa kokonaisuudessa, vaan tutkimus tuloksineen on validi ainoastaan Ilmavoimien Aliupseerikoulun yhden saapumiserän varusmiesjohtajia koskien.

”Validiteetti tulosten näkökulmasta tarkoittaa tutkimustuloksissa esitettyjen väitteiden validiutta, eli päätelmien sopivuutta, mielekkyyttä ja käyttökelpoisuutta, joita mittaustuloksista tehdään” (Nummenmaa, Konttinen, Kuusinen & Leskinen, 1997, 203). Tämän tutkimuksen tulosten validiutta arvioitaessa voidaan sanoa, että aineisto oli riittävää esittämään tutkimuksessa esiin nostettuja tuloksia ja johtopäätöksiä. Tämän tutkimuksen validius ei kuitenkaan kuvaa Ilmavoimien Aliupseerikoulun nykytilaa, vaan ajanjaksoa, jolloin tutkimus tehtiin.

Validiteetin kuvatessa tutkimuksen pätevyyttä, reliabiliteetti puolestaan kuvaa sen uskottavuutta. Kirk ja Miller (1986, 41–42) erittelevät laadullisen tutkimuksen reliabiliteetin arvioimisesta kolme kohtaa, jotka ovat metodin reliaabeliuuden arviointi, ajallinen reliaabelius ja johdonmukaisuus tuloksissa.

Tutkimuksen luotettavuuteen liittyy tutkimuksen puolueettomuus eli objektiivisuus. Kuinka paljon tutkija on pyrkinyt ymmärtämään ja kuulemaan tiedon antajia ja kuinka paljon tutkittavien kertomus on suodattunut tutkijan oman tulkintakehyksen läpi? Tutkijan tulee pyrkiä oman perspektiivinsä laajentamiseen ja tutkittavien ilmaisujen ja niiden merkitysten ymmärtämiseen. (Laine 2010, 34; Tuomi & Sarajärvi 2009, 135–136). Arvioitaessa tutkimuksen metodin uskottavuutta on huomioitavaa, että jotkut tämän tutkimuksen haastattelukysymyksistä saattoivat tuottaa ennalta-arvattavia vastauksia. Arkisena esimerkkinä tämä tarkoittaa, että kun kysyt tuttavaltasi ”mitä kuuluu?” niin yleensä saat vastaukseksi ”ihan hyvää”, mikä ei vielä itsessään ole vielä kovin luotettava vastaus itse sisällön suhteen. Tässä tutkimuksessa tällaiset kysymykset pyrittiin hahmottamaan etukäteen ennen teemahaastatteluja, ja niiden ympärille pyrittiin rakentamaan riittävä määrä apukysymyksiä, joilla saatiin sisältöä ja merkitystä haastatteluissa saaduille vastauksille.

Tutkimuksen ajallista reliabiliteettia arvioitaessa sen voidaan sanoa olleen luotettava omaan aikaansa nähden. Ongelmaksi muodostuu kuitenkin se, että tutkimus ei ajallisesti korreloi nykyhetkeen laisinkaan. On siis vaikea arvioida tutkimuksen perusteella nykytilaa, vaikka mitatusta ajanjaksosta on kulunut verrattain vähän aikaa. Toisaalta, Ilmavoimien Aliupseerikoulun on mahdollista ottaa tutkimustuloksissa nousseita asioita esiin suunniteltaessa tulevaa toimintaansa. Tämän lisäksi tutkimus saattaa herättää kiinnostusta myös muiden perusyksiköiden henkilöstössä tarkastelemaan oman yksikkönsä tilannetta, liittyen tämän tutkimuksen tutkittaviin asioihin ja esille nousseisiin tuloksiin.

Tulosten johdonmukaisuuden arviointi laadullisessa tutkimuksessa on haastavaa, sillä tutkimuksen tuloksia ei ole hankittu eri metodeilla tai välineillä vaan tutkimuksen tulokset on saatu teemahaastatteluihin pohjautuvasta aineistosta. Teemahaastatteluiden tueksi tutkimuksen alkuvaiheessa suunnitellut vuorovaikutusprofiilit eivät olleet tutkijasta riippumattomista syistä käytössä tässä tutkimuksessa. Tutkijan arvion mukaan näillä olisi saattanut olla merkitystä tulosten johdonmukaisuuden arviointiin liittyen. Aineistosta saadut tutkimustulokset kuitenkin osoittavat tuloksissa myös selkeää johdonmukaisuutta. Useat ilmiöiden pääluokat tai teema-alueiden kysymykset muodostivat vastauksina loogisia ja yhdenmukaisia kokonaisuuksia, riippumatta vastaajien sukupuolesta tai koulutushaarasta tutkittavan yksikön sisällä. Tämä lisää myös tutkimuksen johdonmukaisuuden reliabiliteettia.

5.3 Työn tuoma oppi tutkijalle

Mitä tutkimus sitten opetti itsessään tutkijalle? Keskeisimmäksi asiaksi voidaan nostaa pro gradun ymmärtäminen kokonaisvaltaisena tutkimusprosessina. Tämän prosessin vaiheisiin sisältyi: idea aiheesta, sitoutuminen, toteuttaminen, kirjoittaminen sekä tiedottaminen. Aluksi piti valita sekä rajata tutkimuksen aihe. Sitoutuminen puolestaan tarkoitti tutkimusongelman muodostamista, menetelmien valintaa sekä näiden asioiden yhdistämistä tutkimussuunnitelmaksi. Itse suunnitelmaa laatiessa en osannut ehkä tutkijana arvioida, kuinka suuri merkitys onnistuneella tutkimussuunnitelmalla on työni jatkoon kannalta.

Aiheen onnistunut rajaaminen ja muuttumattomat tutkimuskysymykset helpottivat tulevan tutkimustyön kokonaisvaltaista toteutumista. Näiden lisäksi oli tärkeää luoda realistinen aikataulu, josta tutkijana pyrin pitämään kiinni. Etupainoinen työskentelyn aloittaminen puolestaan auttoi siinä, että minulla ei ollut missään vaiheessa tutkimusta varsinaisesti kiire. Tutkimuksen toteuttaminen tarkoitti aineiston keräämistä sekä tutkimuksen kirjoittamista sisältäen useita eri vaiheita kuten teoreettisen perustan luonnin, tiedon hankinnan, aineiston keräämisen, litteroinnin sekä analyysin ennen puhtaaksi kirjoittamista ja tulosten julkaisemista.

Tutkimus opetti minulle myös sen, että kaikki ei aina mene alkuperäissuunnitelman mukaisesti. Tässä tutkimuksessa se ilmeni siten mm. siten, että teemahaastattelujen aikataulua jouduttiin tiivistämään joukko-osaston koulutuskalenterin aikataulumuutoksista johtuen. Tämän lisäksi aineiston analyysin tueksi suunniteltuja vuorovaikutusprofiileja ei saatu käyttöön. Tärkein oppi tästäkin oli se, että muutoksiin on uskallettava reagoida. Muutosten ei myöskään pitäisi antaa missään vaiheessa vaikuttaa negatiivisesti itse työn etenemiseen. Onneksi muutokset olivat tässä työssä sisältöön ja lopputulokseen peilaten melko vähäisiä.

Viimeisimpänä, muttei vähäisimpänä on esiin nostettava myös tutkimuksen ohjaus. Jälkikäteen ajateltuna minulla oli tutkijana onni saada työlleni ohjaajat, jotka osasivat ohjata tutkimustani minulle sopivalla tavalla, olipa kyse sitten työn sisällöstä, työskentelymenetelmistä tai persoonastani. Ohjaajan ja tutkijan hyvällä yhteistyöllä keskinkertaisesta tutkimuksesta voi tulla hyvä, mutta tämä pätee tietenkin myös toiseen suuntaan. Minulla kävi siis hyvä tuuri.

5.4 Lähtökohtia jatkotutkimukselle

Jokaisen tutkimuksen tulisi synnyttää ympärilleen uusia jatkotutkimusaiheita, niin myös tämän. Tutkittavan aiheen ja tulosten perusteella mielenkiintoisia ja soveltuvia jatkotutkimusaiheita syntyi itse tutkimustyön jälkeen useita. Seuraavissa kappaleissa näitä aiheita käsitellään hieman tarkemmin. Jatkotutkimusaiheita voidaan lähestyä tutkien joko edelleen varusmiesten nykytilaa tai kotiutumisen jälkeistä tilaa 10–20 vuotta kotiutumisen jälkeen, tutkimusongelmasta ja aiheesta riippuen. Jatkotutkimusaiheista osa on soveltuvia toteutettaviksi niin laadullisina kuin määrällisinä tutkimuksina, kun osa taas joko laadullisena tai määrällisenä.

Tutkimusta voidaan toteuttaa valikoimalla varusmiespalveluksesta tutkimushenkilöt tai tutkittava joukko laajemmassa kontekstissa, tutkimuksen tyypistä riippuen. Osa jatkotutkimusaiheista voidaan toteuttaa myös reserviläistutkimuksena, joko osana kertausharjoituksia tai etsien reservistä sopivat johtajat, joita erikseen tutkitaan. Kattokäsitteitä sotilassosiologian näkökulmasta näissä tutkimuksissa tulisivat olemaan yhteisön koheesio ja siihen vaikuttavat arvot, normit sekä kokemusten tuomat hyödyt. Tutkimusongelmia voisivat olla esimerkiksi:

1. *Käyttäytymisen tiedostamaton ulottuvuus osana sosiaalista yhteisöä*
2. *Sotilasjohtajan identiteetin ja ihmiskuvan vaikutus alaisiin*
3. *Sosiaalisten suhteiden kehitys varusmiespalveluksen jälkeen*
4. *Miten varusmiesjohtajakoulutus on tukenut esimiehenä olemista siviiliyhteisössä*
5. *Arvomaailman muutos, muuttuvatko arvot 20-vuoden aikana?*
6. *Ryhmäkiinteyden ilmeneminen ja merkitykset siviiliyhteisöissä*

Tutkittaessa käyttäytymisen tiedostamatonta ulottuvuutta, siinä tulisi huomioida, että jokainen on yhteisönsä, maailmankuvansa ja kulttuurinsa kasvatti, jolla on tunteet. Tunteilla puolestaan on kaksi tasoa, tietoinen ja alitajuntainen. Niihin vaikuttaa asioina ainakin ennakkoluulot, jotka synnyttävät henkilössä usein tahattoman käyttäytymismallin. Tätä voidaan kuitenkin tutkia ja kun tiedostamaton tiedostetaan, niin sitä voidaan kehittää.

Dosentti Seppo Kankaan mukaan avaimet kehittymiselle ovat avoin vuorovaikutus ja tunteiden käyttöönotto. Tämä tarkoittaa omien tunteiden tunnistamista ja hallintaa sekä omien tunteiden suuntaamista ja motivointia. Omien tunteiden lisäksi on yhtä tärkeää tunnistaa tois-

ten tunteet ja ottaa ne huomioon (empatia ja sympatia). Tällöin on ryhmänä ja yhteisönä mahdollista saavuttaa yksityinen ja yhteinen eettinen tahto. (Kangas, S. 2017, 7.)

Toinen jatkotutkimusaihe voisi käsitellä sotilasjohtajan identiteetin ja ihmiskuvan vaikutusta alaisiin. Tällainen tutkimus liittyisi sotilaan toimintakykyä tutkittaessa sosiaalisen ulottuvuuden lisäksi myös eettiseen ja psyykkiseen ulottuvuuteen. Kuinka esimiehen identiteetti ja ihmiskuva vaikuttaa alaisiin ja heidän oman sotilaallisen identiteetin muodostumiseen? Mikäli tätä asiaa tutkittaisiin, olisi tutkimus syytä toteuttaa varusmiehille, sillä nuoruusiässä olevilla varusmiehillä voidaan identiteetin muuttumisen olettaa olevan yleisempää kuin esimerkiksi 20 vuotta reservissä olleilla henkilöillä. Haasteena tällaisessa tutkimuksessa olisi tutkittavien sotilasjohtajien identiteetin sekä ihmiskuvan perustan määrittäminen, joka tulisi tehdä ennen varsinaista tutkimustyötä. Tutkimusongelmana tämä edellyttäisi myös intensiivisemmän ja pidempiaikaisen esimies-alainen suhteen, jota tutkitaan. Tästä johtuen asiaa ei voitaisi luotettavasti tutkia esimerkiksi lyhytkestoisissa reserviläisten kertausharjoituksissa.

Kertausharjoitusten yhteydessä tai reserviläistutkimuksena voitaisiin sen sijaan tutkia arvo maailman muutoksia, tai varusmiespalveluksen aikaisia suhteita sekä niiden kehittymistä ja muuttumista reservissä vietettyjen vuosien jälkeen. Edellä mainittuja aiheita voitaisiin lähestyä niin kvalitatiivisin kuin kvantitatiivisin tutkimusmenetelmin, riippuen tutkimuksen laajuudesta sekä tyypistä.

Laadullisen tutkimuksen näkökulmasta mielenkiintoisia jatkotutkimusaiheita voisivat olla myös sotilasjohtajakoulutuksen tuomat mahdolliset hyödyt siviiliorganisaation johtajalle, sillä suomalaisissa yrityksissä johtotehtävissä on paljon henkilöitä, jotka ovat suorittaneet varusmiespalveluksensa aikana aliupseeri- tai reserviupseerikurssin. Myös ryhmäkiinteyden ja ryhmänormien ilmenemistä siviiliyhteisöissä voitaisiin tutkia ja verrata sitä ryhmäkiinteyden ilmenemiseen sotilasyhteisössä. Tällainen tutkimus voitaisiin toteuttaa laadullisena tutkimuksena valikoiden siviilimaailmasta esimiesasemassa työskenteleviä reserviläisiä, jotka oman varusmiespalveluksensa aikana ovat saaneet Puolustusvoimien johtajakoulutuksen.

5.5 Yhteenveto ja loppusanat

Yhteenvetona ja loppusanoina voidaan sanoa, että sotilaan toimintakykyä tulisi tutkia myös reserviin siirtyneiden sotilaiden osalta Suomen puolustusratkaisun pohjautuessa yleiseen asevelvollisuuteen. Puolustusratkaisustamme johtuen reservimme on puolustuksemme selkäranka. Sotilaan toimintakyvyn kokonaisvaltaista tutkimusta tulisi tästä johtuen laajentaa koskemaan myös reservissä olevia sotilaita. Puolustusvoimia koskevat kriisien uhkakuvat muuttuvat, teknologia kehittyy nopeammin kuin koskaan, asemateriaalin hankintahinnat nousevat ja toimintaympäristömme kansainvälistyy jatkuvasti. Silti yhä edelleen päätösten takana ovat ihmiset ja ihmisten väliset suhteet ja vuorovaikutus.

On helppo olettaa, että ihminen muuttuisi siinä samassa vauhdissa, mutta tämä ei pidä välttämättä paikkaansa. Tutkimustiedon mukaan nykyaikainen hyvä sotilasjohtaja vastaa hyvinkin paljon henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan sekä luonteenpiirteiltään tiettyjä Tuntemattoman sotilaan roolihahmoja, kuten myös Knut Pippingin tutkimuksessa esiin nousseita hyviä johtajia. Tutkimustiedon mukaan hyvän sotilasjohtajan ominaisuuksiin kuului ja kuuluu yhä edelleen muun muassa ammattitaito, esimerkillisyys, huumorintaju sekä kyky kohdella ihmisiä tasavertaisesti. Hyvä jätkä pärjää siis aina ja kriisin aikana sotamies on jokamies. Tämä todettiin johdannossa ja tätä väittämää myös tämän tutkimuksen tulokset tukevat.

Jotta Suomella olisi tulevaisuudessakin mahdollisuus reagoida onnistuneesti maata vastaan kohdistuvaan sotilaalliseen uhkaan, on tärkeää, että Puolustusvoimissa panostetaan organisaationa laadukkaaseen johtajakoulutukseen. Jotta itse koulutuksen laadusta voidaan olla varmoja, sitä tulisi myös tutkia avoimesti. Näiden asioiden onnistuessa Puolustusvoimilla on organisaationa edellytykset sille, että johtajakoulutuksen saaneista miehistä ja naisista tulee hyviä johtajia alaisilleen myös poikkeusoloissa. Tämä puolestaan on edellytys Puolustusvoimien ensimmäisen päätehtävän eli sotilaallisen maanpuolustuksen onnistumiselle. Voidaan sanoa, että hyvä johtaja on tasan niin hyvä, kuin mitä hänen joukkonsa on. Ei yhtään parempi eikä yhtään huonompi.

6 LÄHDELUETTELO

KIRJALLISUUS:

Coleman, J. 1988. Social Capital in the Creation of Human Capital. *The American Journal of Sociology*. Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure, pages 95 – 120.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2005: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 7.painos. Tampere: Vastapaino

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2001. Teemahaastattelu – opit ja opetukset. Teoksessa: Aaltola, J & Valli, R. (toim): Ikkunoita tutkimusmetodeihin I: Metodien valinta ja aineiston keruu. Jyväskylä: PS-kustannus

Geertz, C. 1973. *The Interpretation of Cultures Selected Essays*. New York: Basic Books

Halonen, P., Pulkka, A-T., Kärkkäinen, H. & Saarelainen, M. 2006. Kouluttajan opas. Helsinki: Edita Prima Oy.

Harinen, O. 1998: Moraali, joukon kiinteys ja itsenäiseen toimintaan kykenevät pienryhmät sotilaspedagogiikan haasteena. Vaasa: Ykkös-Offset Oy

Harinen, O. 2010. Näkökulmia sotilassosiologiaan. Helsinki: Edita Prima Oy

Harinen, O. 2011. Johdatus suomalaisen sotilassosiologian tutkimukseen – Joitakin piirteitä sotilassosiologian tutkimuskohteista, menetelmistä ja Puolustusvoimissa tehdyistä tutkimuksista. Tampere: Juves Print Oy

Hirsijärvi, S & Hurme, H. 1993. Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino

Hirsijärvi S & Hurme H. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus kirja, 2004.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2016. Tutki ja kirjoita. 21.painos. Porvoo: Bookwell Oy

Hirsijärvi, S., Remes, P., Liikanen, P. & Sajavaara, P. 1986. Tutkimus ja sen raportointi. Helsinki: Kirjayhtymä

- Hofstede, G. 1993. Kulttuurit ja organisaatiot. Mielen ohjelmointi. Juva: WSOY
- Häkkinen, K. 1996. Fenomenografisen tutkimuksen juuria etsimässä. Teoreettinen katsaus fenomenografisen tutkimuksen lähtökohtiin. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Järvinen, A., Karttunen, P. 1998. Fenomenografia – käsitysten kirjon kuvaaja. Teoksessa:
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. ”Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Juves Print Oy
- Kajanoja, J & Hagfors, R. 2012. Sosiaalimenot, sosiaalinen pääoma ja hyvä kehä. Teoksessa: Alaja, A. (toim.): Kriisikierteestä hyvään kehään. Jyväskylä: WS Bookwell Oy
- Karisto, A. & Seppälä, U. 2004: Maukas gradu, valmistusvihjeitä tutkielman tekijöille. Tampere: Vastapaino.
- Keltikangas-Järvinen, L. 2016: ”Hyvät tyypit” – Temperamentti ja työelämä. WSOY
- Kirk, J. & Miller, M. 1986: Reliability and Validity in Qualitative Research. Newbury Park: SAGE-publications
- Laine, T. 2010. Miten kokemus voidaan tulkita? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa J.Aaltola & R.Valli (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 3. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus
- Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- Nissinen, V. 2000. Puolustusvoimien johtajakoulutus. Helsinki: Oy Edita Ab
- Nummenmaa, T., Konttinen, R., Kuusinen, J & Leskinen, E. 1997: Tutkimusaineiston analyysi. Porvoo: WSOY
- Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. 1997: Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Juva: WSOY
- Pihlaja, J. 2005. Tutkielma tietoa rakentamalla. Vammala: Vammalan Kirjapaino
- Pipping, K. 1978. Komppania pienoisyhteiskuntana, Sosiologisia havaintoja suomalaisesta rintamayksiköstä 1941 – 1944. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otavan painolaitokset
- Putnam, R. 1993. Making democracy work. Civic traditions in modern Italy. Princeton: Princeton University Press.
- Ruuskanen, P. 2003. Verkostotalous ja luottamus. Jyväskylä: SoPhi

- Schein, E. 1987. Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Espoo: Amer yhtymä Oy
- Schmidt, R. 1991. Motor learning and performance – from principles to practice. Champaign: Human Kinetic Books
- Segal, D. & Ender, D. 2008. Sociology in Military Officer Education. Armed Forces & Society Vol 35.
- Sulkunen, P. 2003. Johdatus sosiologiaan. Juva: WS Bookwell Oy
- Syrjäläinen, E. 1994. Etnografinen opetuksen tutkimus: kouluetnografia. Teoksessa Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. Laadullisen tutkimuksen työpajoja. Helsinki: Kirjayhtymä
- Toiskallio, J. 1998. Sotilaspedagogiikan perusteet. Hämeenlinna: Karisto Oy
- Toiskallio J. 1998: Toimintakyky sotilaspedagogiikassa. Vaasa: Ykkös-Offset Oy
- Toiskallio, J. & Mäkinen, J. Sotilaspedagogiikka: Sotiluuden ja toimintakyvyn teoriaa ja käytäntöä. Helsinki: 2009
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2006: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1.-4.painos. Helsinki: Tammi
- Tylor, E. 1903: Primitive Culture: Researches into the Development to Mythology, Philosophy, Religion, Language, Art and Custom. London: Murray

OPINNÄYTETYÖT:

- Halme, A. 2012. Transaktiivinen muisti osana sosiaalista toimintakykyä. Maanpuolustuskorkeakoulu. Helsinki. Kandidaatin tutkielma
- Harinen, O. 2012. Sotilaiden epäviralliset ryhmänormit kolmessa jalkaväkikomppaniaa koskevassa empiirisessä tutkimuksessa (Knut Pipping, Roger Little, John Hockey). Maanpuolustuskorkeakoulu. Helsinki: Väitöskirja
- Hokkanen, T. 2011. Organisaatiokulttuuri Puolustusvoimissa. Maa-, Meri- ja Ilmavoimien organisaatiokulttuurit puntarissa. Maanpuolustuskorkeakoulu. Helsinki. Diplomityö.
- Kannasoja, S. 2013. Nuorten sosiaalinen toimintakyky. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja

Koivumäki, J. 2008: Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. – Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa. Tampereen yliopisto. Väitöskirja

Korkiamäki, R. 2013. Kaveria ei jätetä! – Sosiaalinen pääoma nuorten vertaissuhteissa. Tampereen yliopisto. Väitöskirja.

Laitala, J. 2009. Kouluttajien vaikutus varusmiesten palvelusmotivaatioon – tapaustutkimus Uudenmaan Prikaatin kranaatinheitin ryhmänjohtajista. Maanpuolustuskorkeakoulu. Helsinki. Pro-Gradu tutkielma

Metsävainio, M. 2013. Sosiaalinen toimintakyky – käsiteanalyttinen tutkimus. Itä-Suomen yliopisto. Pro-gradu tutkielma

Tudeer, J. Joukon taistelutahtoon ja taistelumotivaatioon vaikuttavat inhimilliset tekijät ja niiden huomioon ottaminen sodan ajan joukkojen tuotannossa. Maanpuolustuskorkeakoulu. Helsinki. Diplomityö

Waltari, A. 2005. Pala varusmieskoulutuksen palautekulttuuria. – Kouluttajien käsityksiä palautteesta ja sen antamisesta. Maanpuolustuskorkeakoulu, Helsinki. Pro gradu -tutkielma

TIETEELLISET ARTIKKELIT:

Laaksovirta, T.H. 1983: ”Tieteellinen ajattelu – arkiajattelu” lehdessä Kirjastotiede ja informatiikka 2(1), 1983. <https://journal.fi/inf/article/download/1163/1021/> (Viitattu 27.2.2018)

Livesey, C. Interpretivism. *Sociological Pathways*. Sociology Central. Artikkel. Aineisto tutkijan hallussa. (Viitattu. 24.1.2017)

Marton, F. 1981: ”Phenomenography – Describing conceptions on the world around us” <http://www.sociology.org.uk/pathway1.htm?p1mc5n1d.htm> (Viitattu 29.1.2017)

Neill, J. 2006: Qalitative research I. Analysis of Professional Literature. Outdoor Education Research & Evaluation Center. Artikkel. <http://wilderdom.com/OECourses/PROFLIT/Class6Qualitative1.htm> (Viitattu 29.01.2017)

Simonen, M. 2003. Sosiaalisen toimintakyvyn arvioinnin menetelmät. Artikkel. Teoksessa: Pohjolainen, P., Sarvimäki, A. & Syren, I. toim: Toimintakykyä ja sosiaalista tukea iäkkäiden, omaisten ja työntekijöiden arjessa. Ikäinstituutti.

<http://www.ikainstituutti.fi/content/uploads/2016/12/Orait-3-2007-PDF.pdf#page=20> (Viitattu 6.2.2017)

Tiikkainen, P. & Heikkinen R-L. 2011. Sosiaalisen toimintakyvyn arviointi ja mittaaminen väestötutkimuksessa. Artikkelinä osana terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen opetusmateriaalia. http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/media/files/suositus/2011/01/26/S008_suositus_sosiaalinen_vt_110126.pdf (Viitattu 7.2.2017)

MUUT LÄHTEET:

Hiltunen, L. 18.2.2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto. Näyttöesitys. (Viitattu 6.1.2018)

http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf (Viitattu 4.1.2018)

Kangas, S. 5.9.2017. Maailmankuva. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu. Luento- ja diaesitys opintojaksossa Toimintakyvyn syventäminen. Aineisto tutkijan hallussa. Viitattu (31.1.2018)

Pekkarinen, O. 26.10.2016. Laadulliset sisällönanalyysit. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu. Luento- ja diaesitys opintojaksossa Kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät. Aineisto tutkijan hallussa. (Viitattu 1.2.2017)

Siren, T. 2016. Metodologian syventäminen. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu. Luento- ja diaesitys opintojaksossa tieteenfilosofia ja metodologia. Aineisto tutkijan hallussa. (Viitattu 24.1.2017)

Jyväskylän Yliopisto, Koppa tietokanta: interpretivismi

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tieteenfilosofiset-suuntaukset/interpretivismi> (Viitattu 27.1.2017)

Jyväskylän Yliopisto, kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali: Sosiaalinen pääoma

<http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/sosiaalinen-paaoma> (Viitattu 21.2.2018)

Tampereen Yliopisto. Sosiologia, artikkeli. <http://www.uta.fi/avoinyliopisto/arkisto/sosiologia/luku1.html> (Viitattu 31.1.2017)

Puolustusvoimat: Henkilöstöstrategia (HESTRA 2015)
http://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/2267766/PEVIESTOS-HESTRA_Julkaisu.pdf/8d909e64-5538-4366-b7fc-ba6f2c80c9bf

Puolustusvoimien normitietokanta, 2015: Määräys HL967 PVHSMK-PE VARUSMIEHILLE YHTEISESTI KOULUTETTAVAT ASIAT. Pääesikunnan koulutusosasto. Helsinki. (Viitattu 7.2.2018)

Puolustusvoimien normitietokanta, 2009: Ohje HF1539 PVOHJEK KOULUTUS 022 - PE-HENKOS VARUSMIESTEN JOHTAJA- JA KOULUTTAJAKOULUTUS. Pääesikunnan koulutusosasto. Helsinki. (Viitattu 19.2.2018)

7 LIITTEET

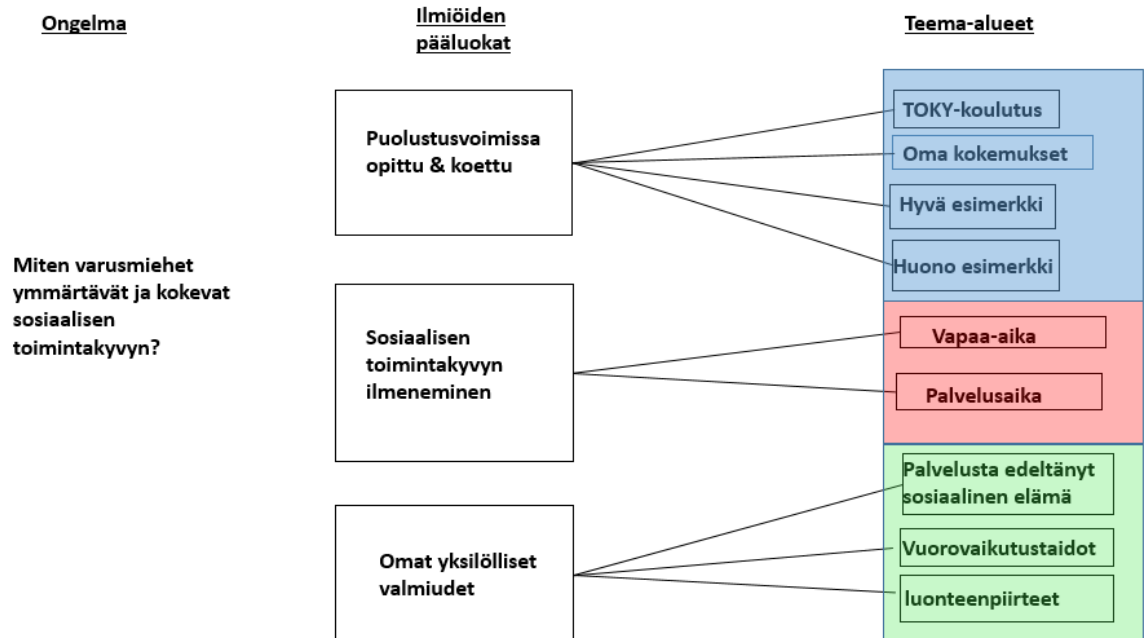
LIITE 1: Teemahaastattelu 1

LIITE 2: Teemahaastattelu 2

LIITE 3: Teemahaastattelu 3

LIITE 1: Teemahaastattelu 1

SOSIAALINEN TOIMINTAKYKY



1. Omat yksilölliset valmiudet

- 1.1 Millaisia kokemuksia sinulla on sosiaalisista ryhmätilanteista ennen varusmiespalvelusta? (esim. joukkueharrastukset, seura- tai järjestötoiminta)
 - 1.1.1 Onko aiemmista sosiaalisista suhteista ollut sinulle hyötyä peilaten nykyiseen tehtävääsi?
 - 1.1.2 Millaista hyötyä / haittaa aiemmasta kokemastasi on?
- 1.2 Miten kuvailisit itseäsi luonteenpiirteillä?
 - 1.2.1 Kuinka omat luonteenpiirteesi tukevat sinua ryhmänjohtajan työssä?
 - 1.2.2 Oletko huomannut luonteenpiirteissasi muutoksia aliupseerikurssin ja johtajakokemustesi myötä?
- 1.3 Millaisena koet omat vuorovaikutustaitosi?
 - 1.3.1 Onko vuorovaikutustaidoissasi tapahtunut muutosta koulutuksesi myötä? Millaista?
 - 1.3.2 Koetko, että Puolustusvoimien antamalla johtajakoulutuksella on ollut vaikutusta vuorovaikutustaitoihisi?

2. Puolustusvoimissa opittu & koettu

- 2.1 TOKY-koulutus
 - 2.1.1 Millä tavoin sosiaalista toimintakykyä opetettiin sinulle aliupseerikurssisi aikana?
 - 2.1.2 Oliko sosiaalisen toimintakyvyn kouluttaminen mielestäsi riittävää? Oppiko sitä muulla tavalla kuin itse opetuksen kautta?
 - 2.1.3 Miten koet johtajakautesi vaikuttaneen omaan sosiaaliseen toimintakykyysi ryhmänjohtajana?
- 2.2 Hyvä esimerkki
 - 2.2.1 Millainen on hyvä esimies joka sinulla on ollut varusmiespalveluksesi aikana?
 - 2.2.2 Kerro esimerkin kautta tai kuvaillen häntä, millainen hän on toimiessaan esimiehenä?
 - 2.2.3 Onko hyvällä esimerkillä ollut vaikutusta sinuun, oletko yrittänyt omia tästä henkilöstä piirteitä omaan johtamiseesi?
- 2.3 Huono esimerkki
 - 2.3.1 Millainen on huono esimies joka sinulla on ollut varusmiespalveluksesi aikana?
 - 2.3.2 Voitko kertoa lyhyen esimerkin tällaisesta henkilöstä / tilanteesta?
 - 2.3.3 Oletko pyrkinyt välttämään tällaista toimintaa tai oppimaan jotain myös tästä huonosta esimerkistä?

3. Sosiaalisen toimintakyvyn ilmeneminen

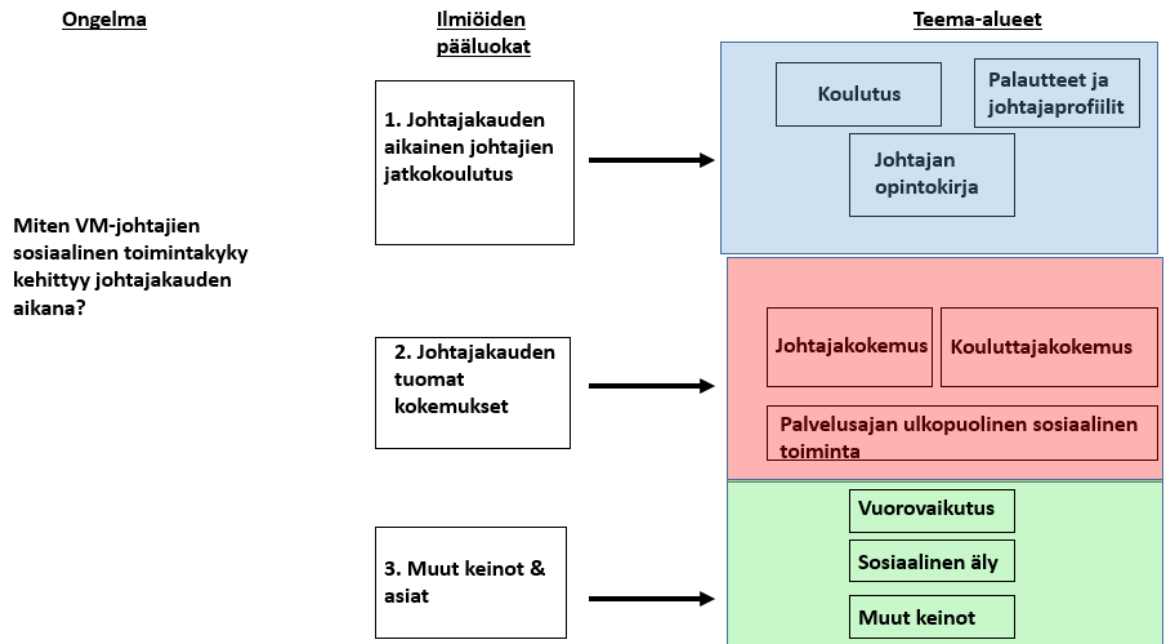
- 3.1 Palvelusajalla
 - 3.1.1 Millä tavalla sosiaalinen toimintakyky varusmiesten välillä ilmenee palvelusaikana?
 - 3.1.2 Millä tavoin johtajan sosiaaliset valmiudet auttavat häntä selviämään ryhmänjohtajan tehtävistä päivittäisessä toiminnassa?
- 3.2 Vapaa-ajalla
 - 3.2.1 Millä tavoin sosiaalinen toimintakyky varusmiesten välillä ilmenee vapaa-ajalla?
 - 3.2.2 Harrastatteko jotain yhdessä vertaistenne kanssa? Entä alaisten?
 - 3.2.3 Onko tästä toiminnasta hyötyä sinulle johtajana / vertaisena, millaista?
 - 3.2.4 Onko sähköisellä kommunikaatiolla (GSM, tabletit, tietokoneet) vaikutusta varusmiesten sosiaalisiin suhteisiin?

BONUSKYSYMYKSIÄ

- Kerro minulle lyhyesti omin sanoin mitä mielestäsi on sotilaan sosiaalinen toimintakyky?

LIITE 2: Teemahaastattelu 2

SOSIAALISEN TOIMINTAKYVYN KEHITTYMINEN



Johtajakauden aikainen jatkokoulutus

- 1.1 Johtajakauden aikainen johtajien jatkokoulutus
 - Kehittikö johtajakaudella saamasi johtajien jatkokoulutus toimintakykyäsi?
 - Antoiko johtajien jatkokoulutus sinulle valmiuksia kehittää sosiaalista toimintakykyäsi?
 - Mikäli antoi, niin millaisia valmiuksia ja miten tämä ilmeni?
- 1.2 Palautteet ja johtajaprofiilit
 - Millä tavalla johtajaprofiilit sekä johtajakaudellasi saamat palautteet ovat tukeneet sosiaalisen toimintakykyäsi kehittymistä?
 - Millaista palautetta olet saanut ja kerännyt itsestäsi johtajakauden aikana?
 - Koetko, että palautteen määrä, laatu sekä kehityskeskustelut esimiehesi kanssa esim. johtajaprofiileihin liittyen on ollut riittävää?
- 1.3 Johtajan opintokirja
 - Oletko täyttänyt johtajakautesi aikana johtajan opintokirjaa säännöllisesti?
 - Koetko, että johtajan opintokirjalla on vaikutusta toimintakykyyn ja sen sisällä sosiaalisen toimintakyvyn kehittymiselle?
 - Mikäli kyllä / ei niin miksi näin?

Johtajakauden tuomat kokemukset

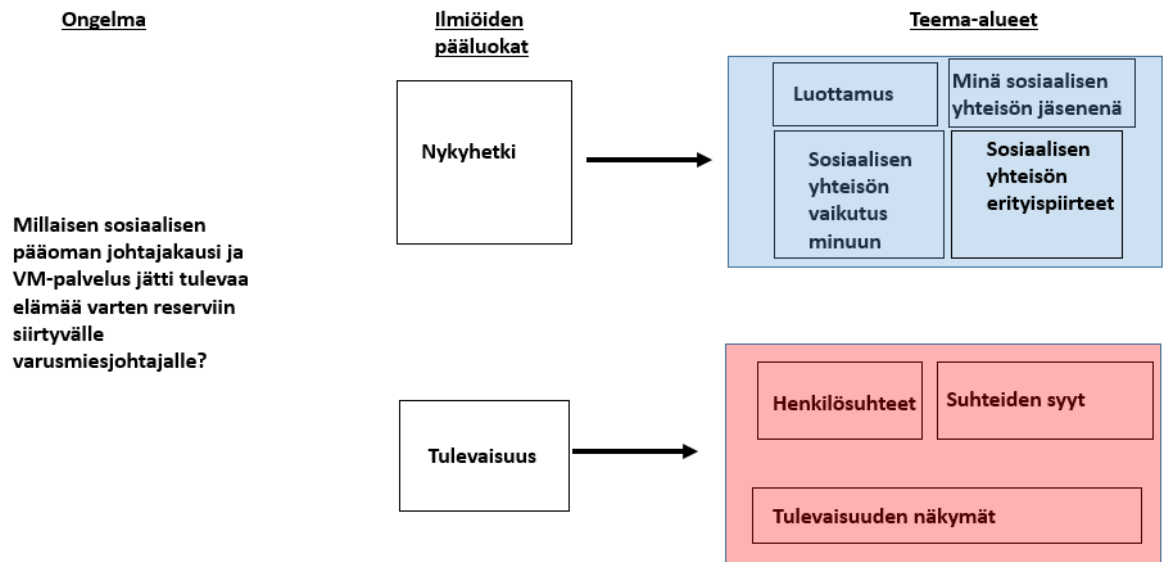
- 2.1 Johtajakokemukset
 - Onko johtamisessasi tapahtunut muutoksia johtamiskautesi aikana kun vertaat itseäsi nyt tuoreena ryhmänjohtajana uusille alokaille puoli vuotta sitten?
 - Millaisia muutoksia?
 - Koetko sosiaalisen toimintakykyäsi ja pelisilmäsi kehittyneen kokemuksesi myötä?
 - Voitko kertoa esimerkkejä? Toimitko tällä hetkellä eri tavalla kokemuksen karttuessa kuin olisit toiminut johtajakautesi alussa?
- 2.2 Kouluttajakokemukset
 - Onko kouluttajataitosi kehittyneet johtajakautesi aikana?
 - Koetko luonnollisena toimia ja kouluttaa ryhmän edessä?
 - Onko itsevarmuutesi näissä asioissa kasvanut?
- 2.3 Palvelusajan ulkopuolinen muu sosiaalinen toiminta
 - Kenen kanssa vietät vapaa-aikaa varuskunnassa? Vertaisten, alaisten vai kaikkien kanssa?
 - Miten koet, että valitsemasi vapaa-ajan viettotapa ja seura vaikuttaa sosiaaliseen toimintakykyysi johtajana?

Muut keinot ja asiat

- Mitkä muut keinot ovat vaikuttaneet sosiaalisen toimintakykyä kehittymiseen kuin koulutus ja kokemus?
- Kuinka tärkeänä koet, että sotilasjohtajalla on sosiaalista älyä ratkaistessa erilaisia päivittäisiä tilanteita?
- Miten vuorovaikutuksesi yleisesti ihmisten kesken on muuttunut johtajakautesi aikana.
 - Onko siis puolustusvoimilla ollut vaikutusta vuorovaikutukseesi?
- Koetko sosiaalisen toimintakykyä kehittyneen johtajakautesi aikana?

LIITE 3: Teemahaastattelu 3

SOSIAALINEN PÄÄOMA



Nykyhetki

- 1.1 Luottamus
 - Miten kuvailisit suhdettasi muihin varusmiehiin yksikössä? Vertaiset? Alaiset?
 - Millainen luottamus välillänne vallitsee? Pyydän perustelemaan vastauksesi.
 - Millaisia toimintaa edesauttavia tekijöitä varusmiesten välisellä luottamuksella on päivittäisessä toiminnassa?
- 1.2 Minä sosiaalisen yhteisön jäsenenä
 - Millainen jäsen olet osana sosiaalista yhteisöä yksikössäsi?
 - Mitkä piirteet sinussa edesauttavat yhteisön toimintaa ja ruokkivat sosiaalista yhteisöä johon kuulut?
 - Mitkä ovat henkilökohtaisia heikkouksiasi, jotka tunnistat itsestäsi osana tätä yhteisöä?
- 1.3 Sosiaalisen yhteisön vaikutus minuun
 - Onko sosiaalisella yhteisöllä johon kuulut ollut vaikutusta sinuun sotilasjohtajana?
 - Mikäli kyllä / ei niin millaista vaikutusta / miksi ei?
- 1.4 Sosiaalisen yhteisön erityispiirteet
 - Millaisia erityispiirteitä sosiaalisessa yhteisössäsi ilmenee?
 - Millainen vaikutus näillä erityispiirteillä on ollut sinun omaan toimintaan sotilasjohtajana?
 - Ovatko yhteisön erityispiirteet muokanneet minä-kuvaasi ja käyttäytymistäsi myös muualla kuin sotilasyhteisössä?

Tulevaisuus

- 2.1 Henkilösuhteet
 - Millaisia suhteita sinulle syntyi johtajakautesi aikana (ystävyyssuhde, vihasuhde, parisuhde, tulevaisuuden intressiin perustuva suhde, ammatillinen, tai muu suhde)?
- 2.2 Suhteiden syyt
 - Mitkä tekijät ohjasivat toimintaasi suhteiden synnyssä vai syntyivätkö ne itsestään?
- 2.3 Tulevaisuuden näkymät
 - Miten kuvaillet yleisesti suhdettasi muihin varusmiehiin yksikössä?
 - Kuinka tärkeänä koet vertaisesi tällä hetkellä?
 - Miten arvioit, että suhteet muuttuvat sen jälkeen kun kotiudutte, ettekä näe enää säännöllisesti?
 - Kuinka monen ja minkä tyyppisten suhteiden kanssa uskot yhteydenpidon säilyvän tulevaisuudessa?